



## PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, REWARD & PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SEKOLAH DASAR ISLAM DI WILAYAH LAMPUNG

Usi Elistatia<sup>1</sup>, Bambang Sri Anggoro<sup>2</sup>, Eti Hadiati<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup> UIN Raden Intan Lampung, Indonesia

Email: [ussyelistatia24@gmail.com](mailto:ussyelistatia24@gmail.com)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i2.2142>

### Sections Info

#### Article history:

Submitted: 27 January 2026  
Final Revised: 11 February 2026  
Accepted: 16 March 2026  
Published: 30 April 2026

#### Keywords:

Principal Leadership  
Reward  
Punishment  
Teacher Work Discipline



### ABSTRACT

This This research aims to analyze the influence of principal leadership, reward, and punishment on teacher work discipline at SD Islam Assalam Bandar Lampung and SDIT Baitul Insan Pesawaran. A quantitative approach with an explanatory survey method was employed. The population consisted of 73 teachers from both schools, with the total population being used as the sample (saturated sampling). Data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27. The results indicated that simultaneously, principal leadership, reward, and punishment had a significant effect on teacher work discipline with an F-value of 49.750 and a determination contribution ( $R^2$ ) of 68.4%. Partially, all three variables also had a positive and significant influence on teacher work discipline. Principal leadership provided an effective contribution of 34.45%, reward contributed 26.66%, and punishment contributed 7.24%. These findings imply that strengthening leadership and an equitable reward system are key factors in enhancing teacher professionalism and discipline within Islamic educational institutions.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, reward, dan punishment terhadap disiplin kerja guru di SD Islam Assalam Bandar Lampung dan SDIT Baitul Insan Pesawaran. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di kedua sekolah tersebut yang berjumlah 73 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah, reward, dan punishment berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan nilai F hitung 49,750 dan kontribusi determinasi ( $R^2$ ) sebesar 68,4%. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 34,45%, reward sebesar 26,66%, dan punishment sebesar 7,24%. Temuan ini mengimplikasikan bahwa penguatan kepemimpinan dan sistem penghargaan yang adil menjadi faktor kunci dalam meningkatkan profesionalisme dan kedisiplinan guru di lembaga pendidikan Islam.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Kepala Sekolah, Reward, Punishment, Disiplin Kerja Guru.

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pembangunan bangsa. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas manajemen lembaga pendidikan, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Guru sebagai pelaksana utama proses pendidikan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan pembelajaran. Oleh karena itu, kualitas kinerja dan kedisiplinan guru menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan berkelanjutan (Irawan, 2024).

Dalam praktiknya, berbagai lembaga pendidikan masih menghadapi tantangan dalam membangun budaya kerja yang disiplin di kalangan guru. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap aturan dan etika dalam bekerja, komitmen terhadap tanggung jawab, penggunaan jam kerja serta tanggung jawab untuk melaksanakan tugas secara profesional. Tingkat disiplin yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kualitas proses pembelajaran, efektivitas kerja organisasi, serta terciptanya lingkungan pendidikan yang kondusif (Susita et al., 2025). Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai permasalahan terkait kedisiplinan guru, seperti keterlambatan hadir, kurang optimalnya pelaksanaan tugas, serta rendahnya konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab profesional.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai pemimpin yang mengarahkan, menggerakkan, dan memotivasi seluruh komponen sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan motivasi guru, serta menumbuhkan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab profesional (Albaqiatussalihah et al., 2022). Dengan demikian, gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penting dalam membentuk budaya kerja yang disiplin di lingkungan sekolah.

Selain kepemimpinan, penerapan sistem penghargaan dan sanksi juga menjadi salah satu instrumen manajerial yang dapat mempengaruhi perilaku kerja guru. *Reward* diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang baik (Handoko et al., 2024), sedangkan *punishment* berfungsi sebagai mekanisme pengendalian untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap aturan organisasi (Aulia et al., 2024). Penerapan *reward* dan *punishment* secara tepat dapat mendorong motivasi kerja, meningkatkan kedisiplinan, serta membangun tanggung jawab profesional dalam menjalankan tugas (Wibowo, Ari & Santosa, 2022).

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, *reward* dan *punishment* merupakan bagian dari sistem penguatan perilaku *reinforcement system* yang bertujuan untuk membentuk perilaku kerja yang diharapkan oleh organisasi. Ketika guru memperoleh penghargaan atas kinerja yang baik, maka akan muncul dorongan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kerjanya. Sebaliknya, adanya sanksi terhadap pelanggaran aturan akan menumbuhkan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik (Yanti et al., 2021). Oleh karena itu, keseimbangan antara penghargaan dan sanksi menjadi faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Pada lembaga pendidikan Islam, disiplin kerja guru tidak hanya berkaitan dengan aspek profesionalitas, tetapi juga berkaitan dengan nilai-nilai moral dan spiritual yang menjadi dasar dalam proses pendidikan. Guru diharapkan tidak hanya menjadi pengajar, tetapi juga menjadi teladan dalam sikap, perilaku, dan tanggung jawab moral (Irawan, 2024).

Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah serta penerapan reward dan punishment perlu dilaksanakan secara bijaksana agar mampu membangun budaya kerja yang profesional sekaligus berlandaskan nilai-nilai keislaman.

SD Islam Assalam Bandar Lampung dan SDIT Baitul Insan Pesawaran merupakan lembaga pendidikan yang berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui penguatan manajemen sekolah dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam praktiknya, kedua sekolah tersebut menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan disiplin kerja guru, termasuk melalui kepemimpinan kepala sekolah serta penerapan sistem reward dan punishment. Meskipun demikian, efektivitas dari kebijakan tersebut dalam meningkatkan disiplin kerja guru masih perlu dianalisis secara ilmiah melalui pendekatan penelitian yang sistematis.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, reward, dan punishment terhadap disiplin kerja guru pada SD Islam Assalam Bandar Lampung dan SDIT Baitul Insan Pesawaran. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, *reward*, dan *punishment* terhadap disiplin kerja guru. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Metode survei eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data yang diperoleh dari responden melalui instrumen penelitian terstruktur (Sugiyono, 2022).

Penelitian ini dilaksanakan pada dua lembaga pendidikan dasar Islam, yaitu SD Islam Assalam Bandar Lampung dan SDIT Baitul Insan Pesawaran. Kedua sekolah tersebut dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik lembaga pendidikan Islam yang menerapkan sistem kepemimpinan kepala sekolah serta kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pemberian *reward* dan *punishment* kepada guru. Fokus penelitian diarahkan pada guru sebagai subjek utama karena guru merupakan unsur penting dalam pelaksanaan proses pembelajaran dan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SD Islam Assalam Bandar Lampung dan SDIT Baitul Insan Pesawaran dengan jumlah keseluruhan sebanyak 73 orang guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif terbatas sehingga seluruh populasi dapat dijadikan responden untuk memperoleh data yang lebih representatif dan akurat (Sugiyono, 2022).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja guru. Setiap item pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert dengan beberapa alternatif jawaban yang menunjukkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Skala Likert digunakan

karena mampu mengukur sikap, persepsi, dan pandangan responden secara sistematis serta memudahkan proses kuantifikasi data penelitian (Fateqah & Nuswardhani, 2024).<sup>3</sup>

Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, kuesioner terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan item instrumen dalam mengukur konstruk yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam menghasilkan data yang stabil apabila digunakan pada kondisi yang sama (Ardiansyah et al., 2023).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data penelitian, uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas dan uji multikolinearitas, serta pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah, reward, dan punishment terhadap disiplin kerja guru baik secara parsial maupun simultan.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap disiplin kerja guru serta uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah, *reward*, dan *punishment* dalam menjelaskan variasi perubahan disiplin kerja guru (Sugiyono, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

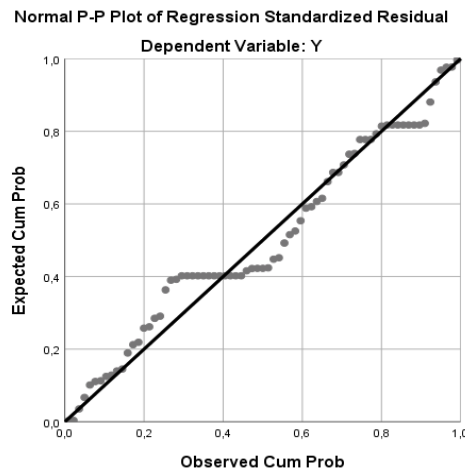
### Hasil

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, reward, dan punishment terhadap disiplin kerja guru pada SD Islam Assalam Bandar Lampung dan SDIT Baitul Insan Pesawaran. Data penelitian diperoleh dari 73 responden yang merupakan seluruh guru pada kedua sekolah tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik.

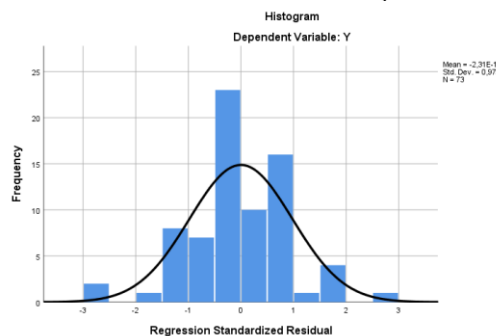
**Tabel 1.** Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000000
	Std. Deviation	2,44267618
Most Extreme Differences	Absolute	,127
	Positive	,098
	Negative	-,127
Test Statistic		,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		,005 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig.	Sig.	,174 <sup>d</sup>

(2-tailed)	99% Confid ence Interval	Lower Bound	,164
		Upper Bound	,184
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			



**Gambar 1.** Grafik P-P Plot Uji Normalitas



**Gambar 2.** Histogram Residual Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal berdasarkan nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0,174 yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, grafik P-P Plot dan histogram residual juga menunjukkan pola distribusi yang mendekati kurva normal sehingga model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya, uji multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan korelasi yang tinggi antarvariabel independen sehingga model regresi terbebas dari masalah multikolinieritas. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05 dan pola sebaran titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

**Tabel 2.** Tabel Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	13,606	3,109		4,376	,000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,323	,082	,440	3,929	,000
	Reward	,585	,178	,355	3,285	,002
	Punishment	,220	,105	,157	2,107	,039

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap disiplin kerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai t sebesar 3,929 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Koefisien regresi sebesar 0,323 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan disiplin kerja guru sebesar 0,323 satuan.

Variabel reward juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hasil analisis menunjukkan nilai t sebesar 3,285 dengan signifikansi  $0,002 < 0,05$ , sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh reward terhadap disiplin kerja guru dapat diterima. Koefisien regresi sebesar 0,585 menunjukkan bahwa reward merupakan salah satu faktor penting yang mendorong peningkatan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Sementara itu, variabel punishment juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan nilai t sebesar 2,107 dan signifikansi  $0,039 < 0,05$ . Koefisien regresi sebesar 0,220 menunjukkan bahwa penerapan punishment yang tepat dapat meningkatkan disiplin kerja guru, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan reward.

**Tabel 3.** Tabel Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1344,112	3	448,037	49,750	,000 <sup>b</sup>
	Residual	621,394	69	9,006		
	Total	1965,507	72			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru  
 b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pengujian secara simultan menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai F sebesar 49,750 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah, reward, dan punishment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi kebijakan kepemimpinan, sistem

penghargaan, dan penerapan sanksi memiliki peran penting dalam membentuk disiplin kerja guru di sekolah.

**Tabel 4.** Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 <sup>a</sup>	,684	,670	3,001
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward, Kepemimpinan Kepala Sekolah				

Besarnya kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah, reward, dan punishment terhadap disiplin kerja guru dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,684. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 68,4% variasi disiplin kerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Analisis sumbangan efektif menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 34,45%, reward sebesar 26,66%, dan punishment sebesar 7,24% terhadap disiplin kerja guru.

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong guru untuk bekerja secara lebih profesional dan bertanggung jawab. Hasil ini sejalan dengan teori kepemimpinan pendidikan Islam yang menyatakan bahwa kepala sekolah yang efektif mampu membentuk perilaku guru melalui keteladanan, arahan kerja, komunikasi, dan pengawasan yang konsisten (Rusdiana, 2019). Robbins dan Judge menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan staf (Robbins & Judge, 2019). Penelitian Haudi, Fitria, dan Wahidy juga menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap disiplin guru (Haudi & Wahidy, 2022), sedangkan Vebriani dkk. menambahkan bahwa iklim sekolah dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan guru (Vebriani et al., 2022).

Interpretasi dari temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah bukan sekadar pengelolaan administratif, tetapi juga strategi untuk membentuk budaya disiplin. Kepemimpinan yang efektif memberikan arahan jelas, mendorong komitmen profesional guru, dan membangun lingkungan sekolah yang kondusif untuk pengembangan disiplin kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Reward ( $X_2$ ) menunjukkan koefisien regresi terbesar, yaitu 0,585, dengan uji  $t = 3,285$  dan signifikansi 0,002. Hal ini menandakan bahwa *reward* merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan disiplin guru. Setiap peningkatan satu satuan *reward* dapat meningkatkan disiplin guru sebesar 0,585 satuan, yang menunjukkan efektivitas sistem penghargaan dalam memotivasi guru untuk patuh terhadap aturan, hadir tepat waktu, dan menjalankan tugas profesional secara konsisten.

Hasil ini sejalan dengan prinsip manajemen berbasis sekolah yang menyatakan bahwa *reward* yang adil dan konsisten membentuk budaya disiplin di sekolah (Mulyasa, 2021). Hasibuan menjelaskan bahwa *reward* merupakan instrumen manajemen SDM yang penting

untuk meningkatkan kinerja dan kepatuhan pegawai (Hasibuan, 2019). Studi Dina Aulia dkk. menegaskan bahwa pemberian *reward* secara sistematis dapat meningkatkan kedisiplinan guru (Aulia et al., 2024), sementara Intan Afriaty menambahkan bahwa *reward* efektif meningkatkan kehadiran guru di kelas (Afriaty, 2024).

Dengan demikian, sistem *reward* yang diterapkan secara adil, transparan, dan konsisten tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memperkuat perilaku disiplin guru, khususnya dalam konteks sekolah Islam. Selain *reward*, *punishment* juga terbukti memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja guru. *Punishment* ( $X_3$ ) memiliki koefisien regresi 0,220, dengan uji  $t = 2,107$  dan signifikansi 0,039. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan *reward* dan kepemimpinan, *punishment* tetap memberikan kontribusi signifikan terhadap disiplin guru. Mekanisme *punishment* yang proporsional, edukatif, dan sesuai prosedur memungkinkan guru menjaga kepatuhan terhadap aturan lembaga.

Temuan ini konsisten dengan teori manajemen SDM dan perilaku organisasi, yang menekankan bahwa sanksi yang tepat merupakan bagian penting dari sistem manajemen disiplin. Dalam praktiknya, *punishment* melengkapi *reward* sehingga tercipta keseimbangan antara motivasi dan kontrol, yang menjadi dasar budaya disiplin yang berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan, penelitian ini menghasilkan beberapa simpulan utama sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,929 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan, membimbing, serta memotivasi guru, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,285 dan signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Pemberian penghargaan yang tepat kepada guru dapat meningkatkan motivasi kerja, menumbuhkan rasa dihargai, serta mendorong guru untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas profesionalnya.
3. *Punishment* juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,107 dan signifikansi  $0,039 < 0,05$ . Penerapan sanksi yang jelas dan proporsional dapat meningkatkan kesadaran guru untuk mematuhi aturan yang berlaku di lingkungan sekolah sehingga dapat memperkuat budaya disiplin kerja.
4. Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, *reward*, dan *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan nilai  $F$  hitung sebesar 49,750 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 0,684 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 68,4% variasi disiplin kerja guru, sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

## REFERENSI

- Afriaty, I. (2024). Improving Teacher Discipline in Teaching Attendance Implementing the Reward and Punishment System in Schools. *El-Nizami: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.61992/el-nizami.v1i1.132>.
- Albaqiatussalihah, M., Sabandi, A., Jasrial, & Ermita. (2022). Gaya Kepemimpinan



- Transformasional Kepala Sekolah. *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*, 3(1), 34–39. <https://doi.org/10.24036/jeal.v3i1>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Aulia, D., Agung, S., & Wibowo, A. (2024). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Kinerja Guru Di Yayasan Zaid Bin Tsabit. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 471–477. <https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>
- Fateqah, B. A., & Nuswardhani, S. K. (2024). *Teori dan Praktik Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Anak Hebat Indonesia.
- Handoko, Mesiono, & Ananda, R. (2024). *Evektivitas Kelembagaan : Tinjauan Sistem Reward, Budaya Komunikasi, Motivasi Intrinsik, dan Kepemimpinan Transformasional*. Umsu Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Haudi, H. F., & Wahidy, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru. *PGI: Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, 7(1), 118–127. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.29210/022031jpgi0005>.
- Irawan, F. (2024). *ANALISIS DISIPLIN KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 1 TAMBELAN. SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG*.
- Mulyasa, E. (2021). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Universitas Terbuka.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rusdiana, A. (2019). *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Islam: Bahan Ajar*. Program Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaitaf dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Alfabeta.
- Susita, D., PArimita, W., Murdiono, J., Hamidi, D. Z., Diani, R. D., Rahadian, M. I., & Junaidi, M. N. (2025). *Teori Manajemen SDM dalam Pengelolaan Kinerja* (1st ed.). Widina Media Utama.
- Vebriani, N., Utomo, S., & Su'ad. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 5(1), 32–39. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jippg.v5i1.32778>.
- Wibowo. Ari, & Santosa, A. B. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Perspektif Pendidikan Dan Keguruan*, 13(1), 14–20. [https://doi.org/10.25299/perspektif.2022.vol13\(1\).9004](https://doi.org/10.25299/perspektif.2022.vol13(1).9004)
- Yanti, Zulkarnain, & Gimin. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Perhentian Rasa Kabupaten Kampar. *Instructional Development Journal (IDJ)*, 4(1), 44–50. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IDJ>

Copyright holder:  
© Author

First publication right:  
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

**CC-BY-SA**