

Widha Prima Febriarto

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen
widhaprima0293@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward*, motivasi kerja dan *quality of work life* terhadap kedisiplinan guru PNS di SMA Negeri 1 Rowokele. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru PNS di SMA Negeri 1 Rowokele dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik sampel jenuh dengan responden yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data dengan menyebar kuisioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for windows versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru PNS, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru PNS, variabel *quality of work life* tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan guru PNS. Nilai F_{hitung} sebesar 11,634 lebih besar dari F_{tabel} 2,98 dengan tingkat sig 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan variabel *reward*, motivasi kerja dan *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru PNS

Kata Kunci: *reward*, motivasi kerja, *quality of work life*, kedisiplinan guru

Abstract

This study aims to analyzes the effect of reward, work motivation, and quality of work life, to teacher discipline at the Rowokele Public Senior High School 1. The population in this study were civil servants teacher from the Rowokele Public Senior High School 1 and the sampling technique was done using saturation sampling with total are 30 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear analysis and the coefficient of determination. Data processing with SPSS for windows version 25.0. The results of this study indicate that: Reward variables has significant effect on teacher discipline, the variable work motivation has a significant effect on teacher discipline, quality of work life variables haven't an effect on teacher discipline. F_{count} value was 11,634 bigger than F_{table} 2,98 with sig 0,000 smaller than 0,05 show that simultaneously the variables of reward, work motivation, and quality of work life have a significant effect on teacher discipline.

Keywords: *reward, work motivation, quality of work life, teacher discipline.*

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan tempat pencetak generasi bangsa. Di dalamnya terdapat berbagai unsur yang akan mempengaruhi hasil pendidikan tersebut. Berbagai unsur yang saling mengait satu dengan yang lainnya sehingga dibutuhkan adanya kerjasama dan penataan yang baik. Dan merupakan unsur yang sangat penting adalah mereka yang langsung menjadi ujung tombak pendidikan yaitu para guru. Guru merupakan pendidik yang sangat mempengaruhi majunya sebuah pendidikan.

Dalam Undang-undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sedangkan menurut Djamarah (2005: 32) guru adalah semua orang yang berwenang dan

bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah. Dari kedua pengertian di atas, guru merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai kewajiban untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik secara individual maupun kelompok, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Kedisiplinan merupakan salah satu pondasi utama suksesnya sebuah pekerjaan. Hal tersebut karena kedisiplinan memberikan andil besar dalam 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.

Barnawi dan Mohammad Arifin (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu

faktor internal yang perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

SMA Negeri 1 Rowokele, merupakan salah satu sekolah menengah atas yang ada di kecamatan Rowokele. Sekolah yang beralamat di Jl. Jatijajar Km. 04, Dukuh Rowowungu, Rowokele, Kecamatan Rowokele, Kabupaten Kebumen, menerapkan kedisiplinan yang sangat ketat untuk siswa, guru, beserta karyawannya. Saat peneliti melakukan observasi, peneliti melihat tidak adanya guru yang datang terlambat. Para guru datang sebelum jam masuk sekolah yaitu pukul 07.00 WIB.

Selain tidak adanya keterlambatan ke sekolah, ada hal lain yang memperlihatkan kedisiplinan guru di SMA Negeri 1 Rowokele, yaitu di dalam pembelajaran guru mempunyai Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Guru di SMA Negeri 1 Rowokele selalu dituntut untuk mengumpulkan RPP tepat waktu tanpa ada keterlambatan.

Kedisiplinan yang baik tidak hanya tercermin dari tepat waktunya masuk kerja dan penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Menurut observasi yang sudah dilakukan penulis, para guru di SMA Negeri 1 Rowokele selalu menaati peraturan yang berlaku bagi guru, antara lain memakai seragam dengan rapi, tidak merokok saat Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) berlangsung, manajemen waktu yang baik dalam pengerjaan buku laporan hasil belajar peserta didik, tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri KBM. Melihat adanya kedisiplinan yang diterapkan SMA Negeri 1 Rowokele, penelitian ini menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan guru, terutama guru PNS di SMA Negeri 1 Rowokele.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah *reward*. Menurut Djamarah (2008: 182), *reward* (hadiah) adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/cenderamata. Bentuk *reward* bisa disesuaikan dengan prestasi yang dicapai oleh seseorang. Sistem pemberian *reward* mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Karyawan yang berprestasi diberikan sejumlah *reward* agar termotivasi untuk melanjutkan prestasinya. Seperti yang terjadi di SMA Negeri 1 Rowokele, menurut wawancara dengan beberapa guru, sejumlah *reward* seperti tunjangan diberikan kepada guru yang berangkat ke sekolah tepat waktu yang diakumulasikan selama satu bulan dan diberikannya pujian kepada guru yang melakukan pekerjaan dengan baik.

Selanjutnya faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan adalah motivasi kerja. Menurut Veithzal Rivai (2011:839), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Jadi semakin besar motivasi karyawan

dalam bekerja, semakin meningkatkan kedisiplinan karyawan terhadap peraturan dalam perusahaan. Menurut wawancara dengan beberapa guru PNS di SMA Negeri 1 Rowokele, motivasi kerja untuk mengajar tergolong tinggi. Para guru semangat untuk mengajar, karena senang melihat para siswa antusias untuk belajar. Para guru juga semangat karena lingkungan sosial yang baik, seperti rekan guru yang saling membantu apabila ada salah satu guru yang sedang kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan adalah *quality of work life*. Definisi *quality of work life* menurut Sumarsono (2004) adalah *Quality Of Work Life* sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus. Jadi semakin baik *quality of work life* di suatu organisasi, semakin tinggi juga kedisiplinan karyawan. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, karyawan tersebut akan merasa harus lebih giat dan disiplin dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu juga di SMA Negeri 1 Rowokele, dengan adanya pengembangan karir, komunikasi yang baik, tunjangan hari tua untuk meningkatkan rasa aman guru, kebutuhan para guru terpenuhi dalam mencapai *quality of work life* mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka penelitian ini akan membahas tentang **“Analisis Pengaruh Reward, Motivasi Kerja Dan Quality Of Work Life Terhadap Kedisiplinan Guru PNS Di SMA Negeri 1 Rowokele.”**

LANDASAN TEORI

Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang sangat mutlak dalam kehidupan manusia, karena manusia tanpa disiplin yang kuat akan merusak sendi-sendi kehidupannya, yang akan membahayakan dirinya dan manusia, bahkan alam sekitarnya (T. Hani Handoko, 2008: 17). 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 di dalam sebuah organisasi. (Sulistiyani, 2009:290).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2013:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

Indikator Kedisiplinan

Menurut Rivai (2005: 444) disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator seperti:

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi
- e. Bekerja etis

Reward

Menurut Djamarah (2008: 182), *reward* (hadiah) adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/cenderamata. Bentuk *reward* bisa disesuaikan dengan prestasi yang dicapai oleh seseorang. *Reward* memiliki makna yang luas tidak hanya terfokus pada finansial saja. Menurut Simamora (2006:442) penghargaan (*reward*) dibagi dua yaitu penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*), berupa perasaan kompetensi diri, perasaan pencapaian dalam dirinya, tanggung jawab dan otonomi pribadi, perasaan pengakuan informal status dan kepuasan kerja. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic reward*) berupa gaji, tunjangan karyawan, sanjungan dan pengakuan, pengakuan formal, promosi jabatan, hubungan sosial, lingkungan kerja, dan pembayaran insentif.

Tujuan Reward

Menurut Rivai (2013: 186), tujuan *reward* adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan informasi
Penghargaan dapat menarik perhatian personil dan memberi informasi atau mengingatkan mereka tentang pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan hal yang lain.
- b. Memberikan motivasi
Penghargaan juga meningkatkan motivasi personil terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu personil dalam memutuskan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka.

Indikator Reward

Menurut Kadarsiman (2012: 43) indikator-indikator untuk mengukur variabel *reward* yaitu:

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Pujian
- d. Cuti
- e. Tunjangan

Motivasi Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2011:839), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Jadi semakin besar motivasi karyawan dalam bekerja, semakin meningkatkan kedisiplinan karyawan terhadap peraturan dalam perusahaan. Sementara itu Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno (2013: 73) memiliki dua dimensi yaitu: dimensi dorongan internal dan dimensi dorongan eksternal. Dimensi dan indikator motivasi kerja antara lain:

- a. Dimensi motivasi internal
 - 1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
 - 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - 3) Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang
 - 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaan
 - 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
 - 6) Selalu berusaha untuk mengguguli orang lain
 - 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
- b. Dimensi motivasi eksternal
 - 1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
 - 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
 - 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
 - 4) Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Quality of Work Life

Menurut Flippo (2005) *Quality of Work Life* sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia.

Syarat Merealisasikan *Quality of Work Life*

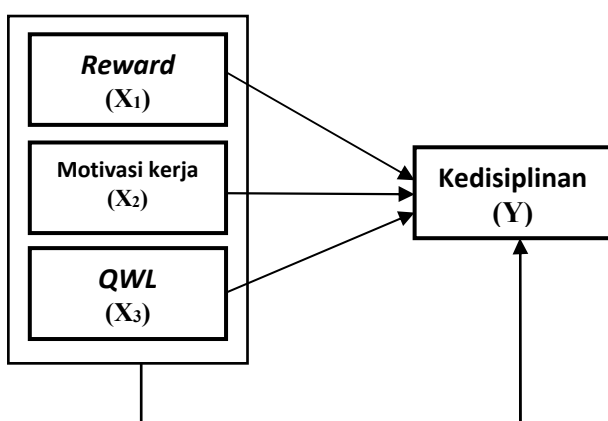
Menurut Cascio (2003), untuk merealisasikan *Quality Of Work Life* secara berhasil diperlukan beberapa persyaratan sebagai berikut:

- Manajer seharusnya dapat menjadi seorang pemimpin yang baik serta dapat menjadi pembimbing karyawannya, bukan sebagai "Bos" dan diktator.
- Keterbukaan dan kepercayaan, kedua faktor tersebut merupakan persyaratan utama dalam penerapan konsep *Quality Of Work Life* dalam manajemen.
- Informasi yang berkaitan dengan kegiatan dan manajemen harus diinformasikan kepada karyawan, dan saran-saran dari para karyawan harus diperhatikan secara serius.
- Quality Of Work Life* harus dilakukan secara berkelanjutan mulai dari proses pemecahan masalah yang dihadapi oleh manajemen dan para karyawan hingga sampai membentuk mitra kerja diantara mereka.
- Quality Of Work Life* tidak dapat dilaksanakan secara sepihak oleh manajemen saja, melainkan peran serta seluruh karyawan perlu ditingkatkan.

Indikator *Quality of Work Life*

Indikator untuk mengukur *quality of work life* (Nawawi 2008) adalah:

- Partisipasi karyawan
- Pengembangan karir
- Penyelesaian konflik
- Komunikasi
- Keamanan kerja
- Kompensasi



Gambar 1 Kerangka Teoritis

HIPOTESIS PENELITIAN

- H₁** : Terdapat pengaruh *reward* terhadap kedisiplinan guru di SMA Negeri 1 Rowokele
- H₂** : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap

kedisiplinan guru di SMA Negeri 1 Rowokele

H₃ : Terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap kedisiplinan guru di SMA Negeri 1 Rowokele

H₄ : Terdapat pengaruh *reward*, motivasi kerja dan *quality of work life* secara bersama-sama terhadap kedisiplinan guru di SMA Negeri 1 Rowokele

METODE

Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang dipilih oleh peneliti pada penelitian kali ini. Menurut Sugiyono (2008:13) metode pendekatan kuantitatif ini digunakan Peneliti untuk meneliti populasi atau sampel penelitian secara acak dimana pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan menggunakan analisis statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS SMA Negeri 1 Rowokele yang berjumlah 30 Orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh dimana semua populasi diambil sebagai sampel, yaitu sejumlah 30 orang Guru PNS SMA Negeri 1 Rowokele.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui wawancara, studi pustaka dan angket/kuesioner Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala *Likert*.

Teknik Analisis

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memberikan informasi tentang pengalaman dan pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut dapat menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data dapat dibedakan menjadi Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistic 25.00 for Windows*

Analisis Statistik di penelitian ini memuat Uji Validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang berupa multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas, lalu analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	11	36,67%
Perempuan	19	63,33%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 11 orang (36,67%), dan perempuan berjumlah 19 orang (63,33%).

Klasifikasi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Presentase (%)
20-30	1	3,33%
31-40	4	13,33%
41-50	17	56,67%
>51	8	26,67%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 1 orang (3,33%), berusia 31-40 tahun berjumlah 4 orang (13,33%), berusia 41-50 tahun berjumlah 17 orang (56,67%) dan responden yang berusia diatas 51 tahun berjumlah 8 orang (26,67%).

Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
S1	25	83,33%
S2	5	16,67%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai tingkat pendidikan S1 berjumlah 25 orang (83,33%), dan yang mempunyai tingkat pendidikan S2 berjumlah 5 orang (16,67%).

Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4

Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
0-10	1	3,33%
11-20	19	63,33%
21-30	9	30%
>31	1	3,33%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai masa kerja 0-10 tahun berjumlah 1 orang (3,33%), lalu yang mempunyai masa kerja 11-20 tahun berjumlah 19 orang (63,33%), yang mempunyai masa kerja 21-30 tahun berjumlah 9 orang (30%), dan yang mempunyai masa kerja lebih dari 31 tahun berjumlah 1 orang (3,33%).

Klasifikasi responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5

Klasifikasi Responden Berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
III A	5	16,67%
III B	6	20%
III C	8	26,67%
III D	6	20%
IV A	5	16,67%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai golongan III A berjumlah 5 orang (16,67%), responden yang mempunyai golongan III B berjumlah 6 orang (20%), responden yang mempunyai golongan III C berjumlah 8 orang (26,67%), responden yang mempunyai golongan III D berjumlah 6 orang (20%), responden yang mempunyai golongan IV A berjumlah 5 orang (16,67%).

ANALISIS STATISTIK

Uji Validitas

Instrumen ini diujicobakan pada Guru PNS di SMA Negeri 1 Rowokele dengan jumlah 30 responden dengan derajat kebebasan 28 dengan uji signifikan 0,05 maka diperoleh angka 0,306. Adapun rincian hasil uji untuk masing-masing variabel

Reward (X₁)

Tabel 6

Hasil Uji Validitas Variabel Reward (X₁)

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,682	0,306	Valid
2	0,817	0,306	Valid
3	0,457	0,306	Valid
4	0,751	0,306	Valid
5	0,823	0,306	Valid

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen *reward* dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada *reward* dinyatakan valid atau sah.

Motivasi Kerja (X₂)

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,760	0,306	Valid
2	0,768	0,306	Valid
3	0,603	0,306	Valid
4	0,522	0,306	Valid
5	0,559	0,306	Valid
6	0,686	0,306	Valid
7	0,445	0,306	Valid
8	0,577	0,306	Valid
9	0,489	0,306	Valid
10	0,474	0,306	Valid
11	0,572	0,306	Valid

Berdasarkan tabel 7, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen motivasi kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada motivasi kerja dinyatakan valid atau sah.

Quality of Work Life (X₃)

Tabel 8

Hasil Uji Validitas Variabel Quality of Work Life (X₃)

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,575	0,306	Valid
2	0,547	0,306	Valid
3	0,698	0,306	Valid
4	0,649	0,306	Valid
5	0,612	0,306	Valid
6	0,407	0,306	Valid

Berdasarkan tabel 8, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen *quality of work life* dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada *quality of work life* dinyatakan valid atau sah.

Kedisiplinan (Y)

Tabel 9

Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (Y)

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,778	0,306	Valid
2	0,746	0,306	Valid
3	0,906	0,306	Valid
4	0,748	0,306	Valid
5	0,859	0,306	Valid
6	0,602	0,306	Valid

Berdasarkan tabel 9, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen kedisiplinan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada kedisiplinan dinyatakan valid atau sah.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2005:129). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS Statistic 25.00 for Windows*. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	r kritis	Ket
1	Reward	0,753	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,807	0,60	Reliabel
3	Quality of Work Life	0,605	0,60	Reliabel
4	Kedisiplinan	0,860	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* semua variabel menunjukkan lebih dari 0,60. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinieritas

Deteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat besarnya nilai $VIF \leq 10$ dan nilai $tolerance \geq 0,10$ (10%). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Reward	0,520	1,922
2	Motivasi Kerja	0,558	1,793
3	Quality of Work Life	0,456	2,195

Berdasarkan tabel IV-11, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai $VIF < 10$ dan nilai

$tolerance > 0,10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah Homokedastisitas atau dengan kata lain model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas dengan ditunjukkan oleh nilai $sig > 0,05$ (tidak signifikan) (Ghozali, 2011: 139).

Untuk melakukan uji heteroskedastisitas, dilakukan melalui metode Uji Glejser. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12

Hasil Uji Heteroskedastisitas

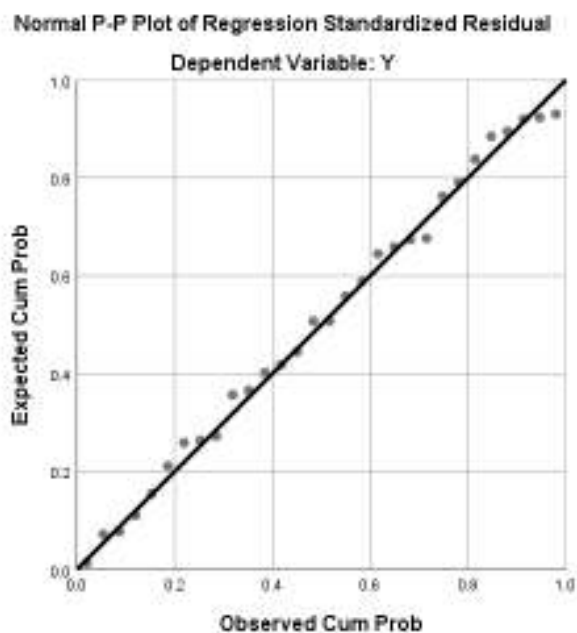
No	Variabel	Nilai sig.
1	Reward	0,729
2	Motivasi Kerja	0,713
3	Quality of Work Life	0,448

Berdasarkan tabel IV-12, menunjukkan bahwa nilai signifikansi ketiga variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Data dikatakan normal jika penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1
Grafik Uji Normalitas



Hasil uji normalitas bisa dilihat pada gambar 1, penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Jadi variabel

terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *reward* (X_1), motivasi kerja (X_2) dan *quality of work life* (X_3) yang berpengaruh terhadap kedisiplinan (Y) guru PNS di SMA Negeri 1 Rowokele. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 13

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	Unstandar ized B	T	Sig
(Constant)	-0,394	-0,095	0,925
<i>Reward</i>	0,521	2,543	0,017
Motivasi Kerja	0,316	2,070	0,048
<i>Quality of Work Life</i>	0,070	0,288	0,776

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diatas, maka dapat disimpulkan untuk model regresi linier bergandanya sebagai berikut :

$$Y = (-0,394) + 0,521X_1 + 0,316X_2 + 0,070X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar -0,394 mengindikasikan bahwa tanpa adanya nilai *reward* (X_1), motivasi kerja (X_2) dan *quality of work life* (X_3), nilai kedisiplinan (Y) sebesar -0,394.
- Koefisien untuk variabel *reward* (X_1) sebesar 0,521 yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada *reward* (X_1) sebesar 1 satuan, maka kedisiplinan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,521 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan atau tidak berubah.
- Koefisiensi untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,316 yang menjelaskan bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja (X_2) sebesar 1 satuan mengakibatkan peningkatan kedisiplinan (Y) sebesar 0,316 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan atau tidak berubah.
- Koefisiensi untuk variabel *quality of work life* (X_3) sebesar 0,070 yang menjelaskan bahwa semakin meningkatnya *quality of work life* (X_3) sebesar 1 satuan mengakibatkan peningkatan kedisiplinan (Y) sebesar 0,070 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan atau tidak berubah.

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas (*reward*, motivasi kerja dan *quality of work life*) terhadap variabel terikat (kedisiplinan) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Penentuan t tabel menggunakan rumus $df = n - k$ ($30 - 4 = 26$), sehingga diperoleh angka pada t_{tabel} sebesar 1,705. Berdasarkan tabel 13 analisis regresi linier berganda, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel *reward* (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,543 dan nilai sig sebesar 0,017 terhadap kedisiplinan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,705 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan secara signifikan sehingga H_1 diterima.
- Variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,070 dan nilai sig sebesar 0,048 terhadap kedisiplinan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,705 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan secara signifikan sehingga H_2 diterima.
- Variabel *quality of work life* (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 0,288 dan nilai sig sebesar 0,776 terhadap kedisiplinan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,703 dan nilai sig yang diperoleh lebih besar dari $\alpha 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *quality of work life* tidak mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan secara signifikan sehingga H_3 ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 14
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Jumlah Variabel	F	Nilai sig.
4	11,634	0,000

Berdasarkan tabel 14, nilai F_{hitung} sebesar 11,634 lebih besar dari F_{tabel} 2,96 dengan tingkat sig 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama *reward*, motivasi kerja dan *quality of work life* berpengaruh terhadap kedisiplinan guru PNS di SMA Negeri 1 Rowokele.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan berapa besar presentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2005: 87). Nilai R^2 berada antara 0 dan 1, jika nilai R^2 semakin mendekati satu artinya semakin besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel IV-16 berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,757	0,573	0,524

Hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS Statistics 25.0 for Windows* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,573. Hal ini berarti 57,3% kedisiplinan guru dapat dijelaskan oleh variabel *reward*, motivasi kerja dan *quality of work life*. Dan 42,7% kedisiplinan guru dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Reward berpengaruh terhadap kedisiplinan guru PNS SMA Negeri 1 Rowokele

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *reward* terhadap tingkat kedisiplinan guru PNS SMA Negeri 1 Rowokele. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,543 dan nilai sig sebesar 0,017 terhadap kedisiplinan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,703 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha 0,05$. Tingkat kedisiplinan tinggi yang diterapkan di SMA Negeri 1 Rowokele berhubungan dengan apa yang para guru dapat ketika bekerja. Gaji yang sesuai dengan kapasitas, bonus insentif yang sesuai dengan kinerja, serta pujian yang diberikan oleh kepala sekolah untuk guru PNS yang berprestasi secara langsung dapat mendorong kedisiplinan guru PNS di SMA Negeri 1 Rowokele.

Reward berupa tunjangan kehadiran yang diberikan pemerintah juga ikut berperan dalam kehadiran tepat waktu para guru PNS di SMA Negeri 1 Rowokele. Dengan adanya tunjangan kehadiran, para guru menjadi lebih memperhatikan jam kehadiran, karena apabila kehadiran terlambat 1 menit saja, tunjangan kehadiran untuk hari tersebut hangus. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dita Asriani, dkk (2015) dengan judul Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap disiplin kerja

karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan guru PNS SMA Negeri 1 Rowokele

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap tingkat kedisiplinan guru PNS SMA Negeri 1 Rowokele. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,070 dan nilai sig sebesar 0,048 terhadap kedisiplinan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,703 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari α 0,05.

Motivasi dari dalam atau motivasi internal dan motivasi dari luar atau motivasi eksternal yang tinggi mempengaruhi Tingkat kedisiplinan tinggi yang diterapkan di SMA Negeri 1 Rowokele. Motivasi untuk bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas yang diberikan, perasaan senang dalam pekerjaan di sekolah dan keinginan mencapai prestasi terbaik secara signifikan meningkatkan kedisiplinan guru PNS di SMA Negeri 1 Rowokele. Perhatian yang diberikan oleh rekan kerja dan kepala sekolah pun ikut serta dalam peningkatan kedisiplinan guru. Pekerjaan yang diperhatikan serasa lebih dihargai sehingga semangat untuk bekerja lebih disiplin pun meningkat. Pendapat ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Sharief (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Ujungberung Bandung menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

Quality of Work Life tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan guru PNS SMA Negeri 1 Rowokele

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial antara *quality of work life* terhadap tingkat kedisiplinan guru PNS SMA Negeri 1 Rowokele. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 0,288 dan nilai sig sebesar 0,776 terhadap kedisiplinan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,703 dan nilai sig yang diperoleh lebih besar dari α 0,05.

Keikutsertaan guru dalam rapat untuk peningkatan kualitas kerja sudah menjadi tanggung jawab dari seorang guru PNS di SMA Negeri 1 Rowokele. Perlindungan jabatan dan tunjangan hari tua pun juga sudah dijamin oleh pemerintah sehingga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan guru PNS di SMA Negeri 1 Rowokele. Komunikasi tatap muka yang intensif dengan rekan kerja dan kepala sekolah, serta penanganan konflik dengan saling terbuka dan bertukar pendapat bukanlah suatu hal yang bisa meningkatkan kedisiplinan guru PNS di SMA Negeri 1 Rowokele.

Karena bagi seorang guru, penanganan konflik dan komunikasi tatap muka yang intensif sudah biasa dilakukan dengan siswa ataupun rekan guru lain, sehingga tidak berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan yang diterapkan di SMA Negeri 1 Rowokele. Pendapat ini tidak sejalan dengan Penelitian Hesti Ardianti (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi, *Quality Of Work Life*, Dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Studi Pada Pegawai PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen) yang menyatakan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.

Reward, motivasi kerja dan quality of work life secara bersama-sama berpengaruh terhadap kedisiplinan guru PNS SMA Negeri 1 Rowokele

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan *reward*, motivasi kerja dan *quality of work life* secara bersama-sama terhadap kedisiplinan guru PNS SMA Negeri 1 Rowokele. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 11,634 lebih besar dari F_{tabel} 2,98 dengan tingkat sig 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama *reward*, motivasi kerja dan *quality of work life* berpengaruh terhadap kedisiplinan guru PNS di SMA Negeri 1 Rowokele.

Besarnya sumbangan efektif dari *reward*, motivasi kerja dan *quality of work life* secara bersama-sama terhadap kedisiplinan guru PNS SMA Negeri 1 Rowokele ditunjukkan dengan hasil perhitungan sebesar 57,3% dan sisanya 42,7% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan H_4 , yaitu terdapat pengaruh antara *reward*, motivasi kerja dan *quality of work life* secara bersama-sama terhadap kedisiplinan guru PNS SMA Negeri 1 Rowokele.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2013:89) mengatakan bahwa kedisiplinan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya besar kecilnya pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan dan ada tidaknya pengawasan pimpinan. Oleh karena itu, *reward*, motivasi kerja dan *quality of work life* perlu bersinergi untuk menjaga tingkat kedisiplinan yang optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

PENUTUP

Simpulan

Simpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang “Analisis Pengaruh reward, motivasi kerja dan quality of work life terhadap kedisiplinan guru PNS di SMA Negeri 1 Rowokele” yaitu sebagai berikut:

- a. *Reward* berpengaruh terhadap kedisiplinan guru. Artinya dengan pemberian *reward* yang sesuai kinerja dan porsi jabatannya akan meningkatkan kedisiplinan, begitupun sebaliknya apabila pemberian *reward* tidak optimal maka kedisiplinan semakin rendah. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh dalam tingginya kedisiplinan guru PNS di SMA Negeri 1 Rowokele.
- b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan guru. Artinya semakin baik motivasi kerja internal yang dimiliki oleh guru dan pemberian motivasi eksternal dari sekolah maka akan semakin meningkat pula kedisiplinan guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dalam tingginya kedisiplinan guru PNS di SMA Negeri 1 Rowokele.
- c. *Quality of Work Life* tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan guru. Artinya semakin baik atau tidaknya *quality of work life* di sekolah, tidak mempengaruhi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh guru. Hal ini menunjukkan bahwa *quality of work life* tidak memiliki pengaruh dalam tingginya kedisiplinan guru PNS di SMA Negeri 1 Rowokele.
- d. *Reward*, motivasi kerja dan *quality of work life* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kedisiplinan guru. Artinya dengan pemberian *reward* yang sesuai kinerja dan porsinya, semakin baik motivasi kerja internal dan eksternal yang dimiliki seorang guru, dan diiringi dengan semakin baik *quality of work life* di tempat kerja, maka akan semakin meningkat pula kedisiplinan yang dimiliki seorang guru. Hal ini menunjukkan bahwa sinergi dari *reward*, motivasi kerja dan *quality of work life* memiliki pengaruh dalam tingginya kedisiplinan guru PNS di SMA Negeri 1 Rowokele.

Saran

Penulis memberikan saran kepada kepala sekolah SMA Negeri 1 Rowokele dan pihak penyelenggara pendidikan tingkat SMA agar ke depannya lebih memperhatikan pemberian *reward* secara finansial maupun non finansial, lebih mengutamakan pemberian motivasi eksternal, dan memperhatikan seberapa besar motivasi internal yang dimiliki guru untuk mempertahankan tingkat kedisiplinan yang sudah diterapkan di SMA Negeri 1 Rowokele.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama dengan menambahkan variabel penelitian dan menambah jangka waktu penelitian yang lebih lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianti, Hesti. 2019. Pengaruh Motivasi, Quality Of Work Life, Dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Studi Pada Pegawai PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen). Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Kebumen : STIE Putra Bangsa
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resource*. Colorado: Mc Graw-Hill.inc
- Dita Asriani, et all. 2015. "Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, Vol. 2, No. 2. Diambil 31 Oktober 2019 dari database Perpustakaan Universitas Riau
- Djamarah, Syaeful Bahri. 2005. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Anak Didik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Djamarah, Syaeful Bahri. 2008. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Flippo, E.B. 2005. *Manajemen Personalialia*. Jilid 2. Edisi ke-6. Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hamzah B. Uno. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T, Hani. 2008. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakaan Keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Bandung: Rajagrafindo persada
- Sharief, R. Moch Adhitya Azhar. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bank Madiwi Cabang Ujungberung Bandung. Skripsi

Sarjana (Dipublikasikan). Bandung : Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sumarsono, S. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen. 2005. Jakarta, Depdiknas