

PENGARUH *ETHICAL LEADERSHIP, REWARD DAN PUNISHMENT* TERHADAP KEDISIPLINAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar)

Dwi Arsita

Manajemen S1 STIE Putra Bangsa Kebumen

Email : arsitadwi6@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis, penghargaan dan hukuman terhadap kedisiplinan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SMK Bina Karya 1 Karanganyar. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar dengan jumlah Guru 47. Teknik penelitian sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dengan menggunakan seluruh populasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) dan sobel test dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil analisis menunjukkan pengaruh positif dari variabel kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja dan kedisiplinan, penghargaan terhadap kepuasan kerja dan kedisiplinan, hukuman berpengaruh terhadap kedisiplinan dan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta ditemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan dan kepuasan kerja memiliki efek mediator antara kepemimpinan etis, penghargaan dan kedisiplinan, sehingga peran mediator dari kepuasan kerja adalah signifikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Etis, Penghargaan, Hukuman, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of ethical leadership, reward and punishment on discipline with job satisfaction as the intervening variabel in SMK Bina Karya 1 Karanganyar. The population in this study were 47 teachers SMK Bina Karya 1 Karanganyar. Sampling technique using tehnique jenuh, with using all population. Data collection methods used in this study in the observation and questionnaires. This study uses path analylisis and sobel test with help of SPSS applications. The analysis showed a positive influence of variables ethical leadership on job satisfaction and discipline, reward on job satisfaction and discipline, punishment on discipline and punishment not effect on job satisfaction, found a influence effect the variable job satisfaction on discipline and job satisfaction has the effect of mediator between ethical leadership, reward and discipline, so role mediator of job satisfaction is significant.

Keywords: *Ethical Leadership, Reward, Punishment, Job Satisfaction and Discipline.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan dalam setiap keberhasilan tujuan dari organisasi atau perusahaan, yang mana hal tersebut dikelola dan diatur dalam manajemen. Salah satu pendekatan manajemen SDM terhadap manajemen manusia menurut Sinambela (2017) adalah manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Di dalam organisasi sekolah, Kepala sekolah sebagai pemimpin perlu untuk mengatur dan memerintahkan para bawahannya agar bisa mencapai tujuan organisasi, salah satunya dengan menciptakan perilaku kedisiplinan kerja yang baik. Disiplin kerja dapat diatur dalam standar operasional prosedur, yang setiap sekolah memiliki tingkatan SOP (Standar Operasional Prosedur) berbeda-beda. Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan

kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, Handoko (2017). Sedangkan, kedisiplinan menurut Fahmi (2017) adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dan data kehadiran diketahui bahwa guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar mempunyai tingkat kedisiplinan yang baik. Walaupun absensi yang digunakan masih manual, tetapi tingkat kesadaran yang tinggi ditunjukkan pada masing-masing Guru. Diketahui dari hasil data kehadiran Guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar dari tahun 2018 sampai dengan 2019. Berdasarkan data kehadiran Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar diketahui bahwa jumlah ketidakhadiran Guru tertinggi pada tahun 2018 adalah pada bulan Juli dengan tingkat presentase 1,13% serta ditahun 2019 ketidakhadiran tertinggi adalah di bulan

Agustus dengan tingkat persentase 0,62%. Adanya peningkatan kedisiplinan kehadiran dari tahun 2018 sampai 2019, hal ini dilihat dari penurunan jumlah ketidakhadiran ditahun 2018 yaitu sebanyak 21 ketidakhadiran dan ditahun 2019 yaitu sebanyak 15 ketidakhadiran.

Ketidakhadiran merupakan Guru yang dijadwalkan pada hari tersebut untuk mengajar namun tidak dapat hadir tanpa memberikan surat izin atau keterangan. Guru akan diberikan izin maksimal 2 (dua) kali dalam sebulan dan memberikan keterangan, surat dokter ataupun surat keterangan izin. Ketidakhadiran Guru akan digantikan dengan Guru lain atau diberikannya tugas kepada siswa dan siswi, agar tidak ada ruang kelas yang kosong tanpa adanya kegiatan.

Penelitian ini akan membahas faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan. Faktor yang pertama yaitu kepemimpinan etis, kepemimpinan menurut Griffin (2003) pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan. Sedangkan, *ethical leadership* menurut Rukmana (2007) adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi dan menuntun seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dengan menekankan penting nilai-nilai moral. Dari hasil wawancara dengan beberapa guru, diketahui jika ada Guru yang melakukan pelanggaran dan sampai adanya teguran secara personal dari Kepala sekolah, kedepannya Guru akan menjadi lebih baik. Kepala sekolah menjadi pemimpin bukan hanya untuk mengarahkan bawahannya dalam hal tugas, tetapi juga menjadi contoh para bawahannya agar bertindak lebih baik.

Kepala Sekolah menunjukkan perilaku etis seperti datang paling awal sebelum para Guru hadir sepanjang tidak ada kegiatan diluar, melakukan pengarahan setiap hari senin tentang apa yang menjadi kegiatan para Guru untuk di diskusikan secara umum dan memberikan teguran secara personal atau pendekatan personal tidak di dalam rapat umum atau di depan umum. Memberikan pengarahan pada setiap hari senin dimaksudkan untuk membangun interaksi hubungan yang baik antara pemimpin dengan para Guru atau bawahan.

Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan berikutnya adalah *reward* dan *punishment*. Di SMK Bina Karya 1 Karanganyar *reward* dan *punishment* juga diberlakukan. *Reward* menurut Nugroho (2006) adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Guru akan diberikan bonus ketika ia selalu datang dan hadir tepat waktu, menaati aturan yang berlaku dan berprestasi. *Reward* tersebut berupa tambahan bonus pada setiap bulannya, sertifikat prestasi dan juga akan dilibatkan dalam ekstrakurikuler yang sesuai dengan prestasi serta bakat yang Guru miliki. Selain untuk meningkatkan kedisiplinan para Guru, *reward* bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dicapai

Punishment menurut Sardiman (2011), adalah hukuman disiplin yang dijadikan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. *Punishment* dimaksudkan proses yang bersifat mendidik dan alat pendidik regresif, artinya *punishment* digunakan sebagai alat untuk menyadarkan Guru kepada hal-hal yang benar. *Punishment* akan diberlakukan pada Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar, ketika guru tersebut sering terlambat atau izin tanpa sepengetahuan Kepala Sekolah. Hukuman tersebut diberikan beberapa tahap diantara lain diberikan teguran secara personal oleh Kepala Sekolah, sanksi berupa pengurangan jam mengajar dan pemutusan hubungan kerja. Menurut hasil wawancara Waka Ketenagakerjaan serta Guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar adanya sistem *punishment* diharapkan menjadi efek positif kedepan bagi pelanggar, untuk tidak mengulangi dan meminimalisir tingkat kesalahan. *Punishment* terhadap kedisiplinan merupakan salah satu cara agar guru bisa terus memberikan kontribusi yang baik demi pencapaian tujuan organisasi.

Faktor yang berpengaruh berikutnya adalah kepuasan kerja. Menurut hasil wawancara dengan beberapa Guru diketahui, Guru menyadari akan disiplin sebagai bentuk tanggungjawab yang harus ditaati dan mereka menyadari kedisiplinan merupakan suatu kewajiban. Kedisiplinan akan lebih baik jika diikuti oleh kepuasan kerja para guru. Fathoni (2006) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Pada hasil wawancara dengan beberapa Guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar diketahui mereka akan merasa puas jika lingkungan kerja yang baik, suasana antar rekan kerja yang saling mendukung, hubungan komunikasi terjalin baik antar atasan dan bawahan serta kesejahteraan mereka lebih tinggi. Kesenangan dan kecintaan Guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar terhadap pekerjaannya terlihat dari komunikasi yang terjalin dengan baik antar berbagai kalangan di lingkungan SMK Bina Karya 1 Karanganyar dan ketepatan dalam berbagai hasil kinerja yang dilakukan.

Kepuasan kerja selanjutnya adalah kepemimpinan etis, menurut penelitian Sumarjaya dan Supartha (2017), adanya pengaruh positif kepemimpinan etis pada kepuasan kerja. Menurut hasil wawancara dengan beberapa Guru, dengan adanya contoh perilaku yang etis dan baik dari seorang Kepala Sekolah, kepemimpinan etis akan membuat lingkungan kerja guru menjadi kondusif dan tingkat kepuasan kerja guru meningkat. Menurut Sinambela (2017) kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi.

Menurut penelitian Nursadaah (2017), *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, jika *reward* ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat pula, serta *punishment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang artinya jika *punishment* ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat pula. Adanya *reward* dan *punishment* diberikan agar para Guru

bisa melakukan segala aktivitas kinerjanya dengan baik dan juga memberikan kepuasan kerja, karena semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin mudah untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Ethical Leadership*, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar**”.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *ethical leadership* terhadap kedisiplinan Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *reward* terhadap kedisiplinan Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *punishment* terhadap kedisiplinan Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *ethical leadership* terhadap kepuasan kerja Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *punishment* terhadap kepuasan kerja Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar.
8. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *ethical leadership* terhadap kedisiplinan melalui kepuasan kerja Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar.
9. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *reward* terhadap kedisiplinan melalui kepuasan kerja Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar.
10. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *punishment* terhadap kedisiplinan melalui kepuasan kerja Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar.

KAJIAN TEORI

Kedisiplinan

Hasibuan (2010) kedisiplinan adalah kesadaran dan keadilan seorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Batasan untuk mengukur kedisiplinan menurut Rivai (2006) adalah sebagai berikut:

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

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja menurut Handoko (2011), kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Batasan dalam penelitian pada Hasibuan (2008) yaitu :

- a. Menyenangi Pekerjaannya
- b. Mencintai Pekerjaannya
- c. Moral Kerja
- d. Kedisiplinan
- e. Prestasi Kerja

Ethical Leadership

Menurut Rukmana (2007), kepemimpinan etis atau *ethical leadership* adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi dan menuntun seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dengan menekankan penting nilai-nilai moral. Batasan dalam penelitian adalah menurut Brown (2005) :

- a. Melakukan kehidupan pribadi dengan cara yang etis
- b. Mendefinisikan kesuksesan tidak hanya dengan hasil tetapi juga proses.
- c. Mendengarkan apa yang karyawan katakan.
- d. Mendisiplinkan karyawan yang melanggar standar etika.
- e. Membuat keputusan yang adil dan seimbang.
- f. Menetapkan contoh bagaimana melakukan hal-hal dengan cara yang benar dalam hal etika.

Reward

Reward adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada individu diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai karena merasa pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian *reward* dibatasi pada Yasmeeen (2013):

- a. Gaji
- b. Promosi
- c. Bonus
- d. Apresiasi dan Pengakuan

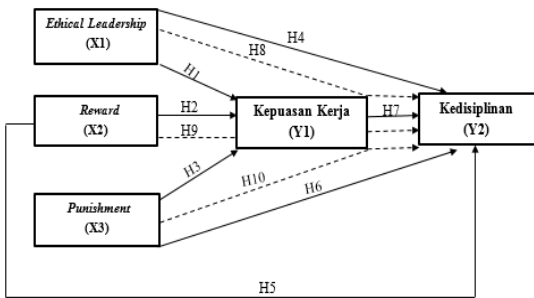
Punishment

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan, Fahmi (2016). Batasan dalam penelitian *punishment* menurut Rivai (2013) :

- a. Penentuan waktu
- b. Intensitas
- c. Penjadwalan
- d. Kejelasan alasan
- e. Tidak bersifat pribadi

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan pemaparan telaah pustaka diatas, maka dapat dikembangkan model penelitian yang dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Model Empiris

- H1 : *Ethical leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Bina Karya 1 Karanganyar
- H2 : *Reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Bina Karya 1 Karanganyar
- H3 : *Punishment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Bina Karya 1 Karanganyar
- H4 : *Ethical leadership* berpengaruh terhadap kedisiplinan di SMK Bina Karya 1 Karanganyar
- H5 : *Reward* berpengaruh terhadap kedisiplinan di SMK Bina Karya 1 Karanganyar
- H6 : *Punishment* berpengaruh terhadap kedisiplinan di SMK Bina Karya 1 Karanganyar
- H7 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan di SMK Bina Karya 1 Karanganyar
- H8 : *Ethical leadership* berpengaruh terhadap kedisiplinan melalui kepuasan kerja di SMK Bina Karya 1 Karanganyar
- H9 : *Reward* berpengaruh terhadap kedisiplinan melalui kepuasan kerja di SMK Bina Karya 1 Karanganyar
- H10 : *Punishment* berpengaruh terhadap kedisiplinan melalui kepuasan kerja di SMK Bina Karya 1 Karanganyar

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis serta jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar, dengan teknik sampel jenuh yaitu semua Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar dengan total 47. Teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain : observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Alat bantu pengolahan data dengan menggunakan Spss for windows versi 24.0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi : uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, sobel test, analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji seberapa baik instrumen peneliti mengukur konsep yang seharusnya diukur. Dengan *level of significance* 95% dasar analisisnya, Ghazali (2009). Berdasarkan hasil uji

validitas pada variabel *ethical leadership*, *reward*, *punishment*, kepuasan kerja dan kedisiplinan menunjukkan bahwa pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,2876) dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir *instrument* pada kuesioner variabel *ethical leadership*, *reward*, *punishment*, kepuasan kerja dan kedisiplinan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2009), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel *ethical leadership* 0,864 untuk variabel *reward* 0,851 variabel *punishment* 0,814 untuk variabel kepuasan kerja 0,823 serta variabel kedisiplinan 0,854. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada semua variabel penelitian dinyatakan reliable karena nilai *Cronbach alpha* diatas 0,6

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Tabel 1. Hasil Multikolonieritas Substruktural I

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Ethical Leadership</i>	,496	2,015
<i>Reward</i>	,557	1,797
<i>Punishment</i>	,591	1,693

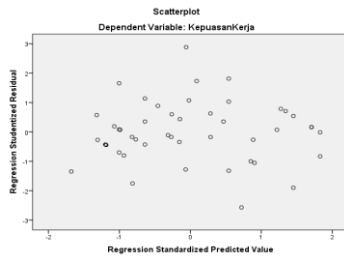
Tabel 2. Hasil Multikolonieritas Substruktural II

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Ethical Leadership</i>	,409	2,448
<i>Reward</i>	,447	2,238
<i>Punishment</i>	,553	1,807
Kepuasan Kerja	,327	3,057

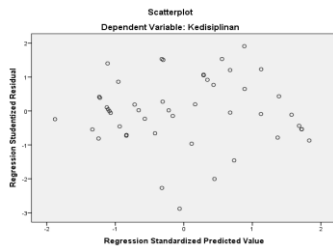
Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance diatas 0,01 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolonieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I

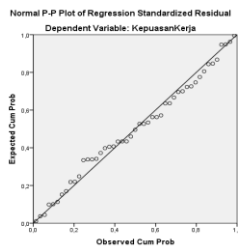


Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II

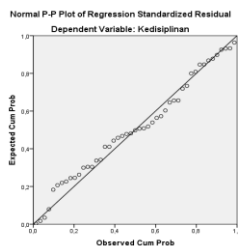
Berdasarkan Gambar 1 dan 2, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu yang berupa titik-titik yang membentuk pola teratur, gambar keduanya tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



Gambar 4. Uji Normalitas Sub Struktural I



Gambar 5. Uji Normalitas Sub Struktural II

Berdasarkan Gambar 3 dan 4 hasil uji normalitas diatas, diketahui bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau masing-masing antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan 95% (0,95).

Tabel 3. Hasil Uji Substruktural I Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,493	1,868		-,264	,793
<i>Ethical Leadership</i>	,329	,108	,376	3,040	,004
<i>Reward</i>	,342	,105	,380	3,251	,002
<i>Punishment</i>	,220	,130	,193	1,698	,097

Variabel dependet : Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa :

- Ethical Leadership* terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 3,040 > t_{tabel} sebesar 2,01537 (3,040 > 2,01537). Dilihat dari nilai signifikan, *ethical leadership* memiliki nilai signifikan 0,004 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *ethical leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Reward* terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 3,251 > t_{tabel} sebesar 2,01537 (3,251 > 2,01537). Dilihat dari nilai signifikan, *reward* memiliki nilai signifikan 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Punishment* terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa t_{hitung} 1,698 sebesar t_{tabel} 2,01537 (1,698 < 2,01537) dan nilai signifikan punishment sebesar 0,097 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Substruktural II Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,827	1,189		-,696	,490
<i>Ethical Leadership</i>	,272	,076	,284	3,589	,001
<i>Reward</i>	,296	,075	,300	3,964	,000
<i>Punishment</i>	,253	,085	,202	2,971	,005
Kepuasan Kerja	,340	,097	,310	3,508	,001

Variabel Dependet : Kedisiplinan

Berdasarkan Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa :

- a. *Ethical Leadership* terhadap kedisiplinan
Berdasarkan pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3,579 > t_{tabel}$ sebesar $2,01669$ ($3,579 > 2,01537$). Dilihat dari nilai signifikan, *ethical leadership* memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *ethical leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan.
- b. *Reward* terhadap kedisiplinan
Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3,964 > t_{tabel}$ sebesar $2,01669$ ($3,964 > 2,01537$). Dilihat dari nilai signifikan, *reward* memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan.
- c. *Punishment* terhadap Kedisiplinan
Berdasarkan tabel IV-14 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,917 > t_{tabel}$ sebesar $2,01669$ ($2,917 > 2,01537$). Dilihat dari nilai signifikan, *punishment* memiliki nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan.
- d. Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan
Berdasarkan tabel IV-14 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3,508 > t_{tabel}$ sebesar $2,01669$ ($3,508 > 2,01537$). Dilihat dari nilai signifikan, kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,820 ^a	,673	,650	1,30483
a. Predictors: (Constant), <i>Punishment</i> , <i>Reward</i> , <i>Ethical leadership</i>				
b. Dependent : Kepuasan Kerja (Y1)				

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* 0,650 atau dapat diartikan sebesar 65% kepuasan kerja Guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar dipengaruhi oleh *ethical leadership*, *reward* dan *punishment*, sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,945 ^a	,893	,883	,82989
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, <i>Punishment</i> , <i>Reward</i> , <i>Ethical Leadership</i>				
b. Dependent : Kedisiplinan (Y2)				

Berdasarkan *output* Tabel 6 dapat diketahui nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh 0,883 atau dapat diartikan 88,3% kedisiplinan Guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar dipengaruhi oleh variabel *ethical leadership*, *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 11,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Analisis Korelasi

Untuk mengetahui korelasi antara variabel *ethical leadership*, *reward*, dan *punishment*

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi

		<i>Ethical leadership</i>	<i>Reward</i>	<i>Punishment</i>
<i>Ethical leadership</i>	Pearson Correlation	1	,637**	,608**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	47	47	47
<i>Reward</i>	Pearson Correlation	,637**	1	,541**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	47	47	47
<i>Punishment</i>	Pearson Correlation	,608**	,541**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	47	47	47

Berdasarkan Tabel 7 diketahui angka korelasi antara *ethical leadership* terhadap *reward* sebesar 0,637 yang berarti korelasi antara *ethical leadership* terhadap *reward* korelasi kuat. Korelasi antara *ethical leadership* terhadap *punishment* sebesar 0,608 yang berarti korelasi antara *ethical leadership* terhadap *punishment* korelasi kuat. Korelasi antara *reward* terhadap *punishment* sebesar 0,541 yang berarti korelasi antara *reward* terhadap *punishment* korelasi cukup kuat.

Sobel Test

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) melalui variabel mediasi (M), (Ghozali, 2013).

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,310$$

Tabel 8. Hasil Uji Sobel I

Test Statistic	p-value
2,299	0,021

Berdasarkan Tabel 8, menunjukkan bahwa *test statistic* > t tabel yaitu 2,299 > 2,01 dan p-value > α yaitu 0,021 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel *ethical leadership* dan variabel kedisiplinan.

Tabel 9. Hasil Uji Sobel II

Test Statistic	p-value
2,316	0,020

Berdasarkan Tabel IV-9, menunjukkan bahwa *test statistic* > t tabel yaitu 2,316 > 2,01 dan p-value > α yaitu 0,02 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel *reward* dan variabel kedisiplinan.

Tabel 10. Hasil Uji Sobel III

Test Statistic	p-value
1,523	0,127

Berdasarkan Tabel 10, menunjukkan bahwa *test statistic* > t tabel yaitu 1,523 < 2,01 dan p-value > α yaitu 0,12 > 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara variabel *punishment* dan variabel kedisiplinan.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori, (Ghozali, 2018).

Substruktural 1

$$Y_1 = PY_1 X_1 + PY_1 X_2 + PY_1 X_3 + \epsilon_1$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,673} = \sqrt{0,327} = 0,572$$

$$Y_1 = 0,376 X_1 + 0,380 X_2 + 0,193 X_3 + 0,572$$

Substruktural 2

$$Y_2 = PY_2 X_1 + PY_2 Y_1 + PY_2 Y_3 + \epsilon_2$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,893} = \sqrt{0,107} = 0,327$$

$$Y_2 = 0,284 X_1 + 0,300 X_2 + 0,202 X_3 + 0,310 Y_1 + 0,327$$

Perhitungan pengaruh antar variabel

Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,376$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,380$$

$$X_3 \rightarrow Y_1 = 0,193$$

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,284$$

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,300$$

$$X_3 \rightarrow Y_2 = 0,202$$

Pengaruh Tidak Langsung

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,376 \times 0,310) = 0,11656$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,380 \times 0,310) = 0,1178$$

$$X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,193 \times 0,310) = 0,05983$$

Pengaruh Total

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,376 + 0,310 = 0,686$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,380 + 0,310 = 0,69$$

$$X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,193 + 0,310 = 0,503$$

Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *ethical leadership*, *reward* dan *punishment* terhadap kedisiplinan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar, dari hasil penelitian ini adalah :

1. Pengaruh *ethical leadership* terhadap kepuasan kerja

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *ethical leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji t_{hitung} sebesar 3,040 lebih besar dari t_{tabel} 2,01537 (3,040 > 2,01537). Dilihat dari nilai signifikan, *ethical leadership* memiliki nilai signifikan sebesar 0,004 < 0,05. Pengaruh *ethical leadership* yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa kepemimpinan dari Kepala Sekolah SMK Bina Karya 1 Karanganyar sudah di alami dengan baik. Hal tersebut ditandai dengan adanya pendekatan personal antara Kepala Sekolah dan Guru. Adanya pendekatan personal membuat Guru merasa dihargai dan diberikan perlakuan yang sama atau adil.

2. Pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji t_{hitung} sebesar 3,251 lebih besar dari t_{tabel} 2,01537 (3,251 > 2,01537). Dilihat dari nilai signifikan, *reward* memiliki nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05. Pengaruh *reward* yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa pemberian *reward* pada Guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar menjadikan para Guru puas dan berupaya untuk selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan berprestasi agar mendapatkan timbal balik *reward*.

3. Pengaruh *punishment* terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *punishment* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji t_{hitung} sebesar 1,698 lebih kecil dari t_{tabel} 2,01537 (1,698 < 2,01537). Dilihat dari nilai signifikan, *punishment* memiliki nilai signifikan sebesar 0,097 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini karena pemberian *punishment* belum memberikan efek dan kurang konsisten yang menyebabkan ketidakpuasan terhadap guru.

4. Pengaruh *ethical leadership* terhadap kedisiplinan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *ethical leadership* memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kedisiplinan dengan hasil uji t_{hitung} sebesar 3,579 lebih besar dari t_{tabel} 2,01669 ($3,579 > 2,01669$). Dilihat dari nilai signifikan, *ethical leadership* memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Pengaruh *ethical leadership* yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa *ethical leadership* yang dialami oleh Guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar membuat perilaku baik dan etis dari Kepala sekolah menjadi contoh dan sikap yang diikuti para Guru.

5. **Pengaruh *ethical leadership* terhadap kedisiplinan**
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan dengan hasil uji t_{hitung} sebesar 3,964 lebih besar dari t_{tabel} 2,01669 ($3,964 > 2,01669$). Dilihat dari nilai signifikan, *reward* memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Pengaruh *reward* yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa pemberian *reward* pada Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar seperti bonus kehadiran membuat guru menjadi lebih disiplin dalam bekerja dan berupaya untuk selalu menaati peraturan.
6. **Pengaruh *punishment* terhadap kedisiplinan**
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan dengan hasil uji t_{hitung} sebesar 2,917 lebih besar dari t_{tabel} 2,01669 ($2,917 > 2,01669$). Dilihat dari nilai signifikan, *punishment* memiliki nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Pengaruh *punishment* yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa pemberian *punishment* seperti teguran secara langsung oleh Kepala Sekolah dan pengurangan jam mengajar pada semester berikutnya membuat Guru menjadi lebih disiplin dalam bekerja dan meminimalisir tingkat kesalahan.
7. **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan**
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan dengan hasil uji t_{hitung} sebesar 3,508 lebih besar dari t_{tabel} 2,01669 ($3,508 > 2,01669$). Dilihat dari nilai signifikan, kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Pengaruh kepuasan kerja yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa Guru merasa puas terhadap pekerjaannya dan guru menyadari kedisiplinan merupakan bentuk tanggung jawab yang harus ditaati.
8. **Pengaruh *ethical leadership* terhadap kedisiplinan melalui kepuasan kerja**
Berdasarkan analisis di atas maka diperoleh hasil pengaruh dari variabel *ethical leadership* terhadap kedisiplinan melalui kepuasan kerja sebesar = 0,11656 diperoleh dari perhitungan $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,376 \times 0,310) = 0,11656$. Dari hasil sobel test menunjukkan bahwa *test statistic* > tabel 2,299 yaitu $> 2,01537$ dan $p\text{-value} > \alpha$ yaitu $0,021 < 0,05$ yang berarti bahwa kepuasan kerja dapat memediasi *ethical leadership* dan kedisiplinan pada Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar. Artinya bahwa *ethical leadership* yang baik dapat mempengaruhi kepuasan

kerja yang nantinya akan berdampak pada kedisiplinan.

9. Pengaruh *reward* terhadap kedisiplinan melalui kepuasan kerja

Berdasarkan analisis di atas maka diperoleh hasil pengaruh dari variabel *reward* terhadap kedisiplinan melalui kepuasan kerja sebesar = 0,1178 diperoleh dari perhitungan $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,380 \times 0,310) = 0,1178$. Dari hasil sobel test menunjukkan bahwa *test statistic* > tabel yaitu 2,316 > 2,01537 dan $p\text{-value} > \alpha$ yaitu $0,0205 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel *reward* dan kedisiplinan pada Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar. Artinya bahwa pemberian *reward* yang tepat dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang nantinya akan berdampak pada kedisiplinan.

10. Pengaruh *punishment* terhadap kedisiplinan melalui kepuasan kerja

Berdasarkan analisis di atas maka diperoleh hasil pengaruh dari variabel *punishment* terhadap kedisiplinan melalui kepuasan kerja sebesar = 0,05983 diperoleh dari perhitungan $X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,193 \times 0,310) = 0,05983$. Hasil dari sobel test menunjukkan bahwa *test statistic* > tabel yaitu 1,523 < 2,01537 dan $p\text{-value} > \alpha$ yaitu $0,1275 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara *punishment* dan kedisiplinan pada Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar. Dalam hal ini *punishment* lebih efektif berpengaruh langsung terhadap kedisiplinan daripada melalui kepuasan kerja. Hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan pada Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar didapatkan bahwa hasil yang tidak signifikan dari hasil responden dan berarti kepuasan kerja tidak dapat menjadi perantara *punishment* dan kedisiplinan.

PENUTUP

Simpulan

1. *Ethical leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar, hal ini dikarenakan, intensitas *ethical leadership* seperti pendekatan personal antara Kepala Sekolah dan Guru, membuat Guru merasa adanya keadilan yang sama.
2. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar, hal ini dikarenakan, pemberian bonus dan apresiasi membuat Guru merasa dihargai dan diikutsertakan dalam organisasi sehingga memunculkan kepuasan.
3. *Punishment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar, hal ini dikarenakan, pemberian *punishment* belum memberikan efek yang konsisten yang menyebabkan ketidakpuasan terhadap guru.
4. *Ethical leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan Guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar, hal ini dikarenakan, perilaku Kepala Sekolah yang disiplin menjadikan contoh para Guru untuk berperilaku sesuai dengan atasannya.

5. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan Guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar, hal ini dikarenakan, pemberian *reward* menjadikan guru lebih disiplin dalam bekerja dan berupaya untuk selalu menaati peraturan.
6. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan Guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar, hal ini dikarenakan, pemberian *punishment* menjadikan guru lebih disiplin dalam bekerja dan meminimalisir tingkat kesalahan.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan Guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar, hal ini dikarenakan, Guru merasa puas terhadap pekerjaannya dan guru menyadari kedisiplinan merupakan bentuk tanggung jawab yang harus ditaati.
8. Kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi pengaruh *ethical leadership* terhadap kedisiplinan.
9. Kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi pengaruh *reward* terhadap kedisiplinan.
10. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi variabel *punishment* terhadap kedisiplinan pada Guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar.

Keterbatasan

Penelitian ini diupayakan semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang baik, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak kekurangannya yang disebabkan oleh keterbatasan, diantaranya :

1. Penelitian ini dibatasi hanya dilakukan di SMK Bina Karya 1 Karanganyar, diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian di beberapa wilayah agar memperoleh isu terbaru.
2. Penelitian ini menggunakan pendekatan secara survei (*cross section*) sehingga hanya dilakukan satu kali pengamatan saja. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji menggunakan pendekatan eksperimen atau *longitudinal*. Hal ini untuk menunjukan fenomena hubungan antar variabel yang diteliti lebih jelas.

Implikasi

Implikasi dirumuskan berdasarkan temuan-temuan penelitian yang merupakan konsekuensi untuk mencapai kondisi ideal dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia di SMK Bina Karya 1 Karanganyar, agar tujuan dapat tercapai, implikasi dari penelitian ini antara lain :

1. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka implikasi secara praktis yang dapat dikemukakan penulis adalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *ethical leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kedisiplinan pada Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan *ethical leadership*, Kepala sekolah harus meningkatkan kepemimpinannya secara etis. Salah satunya

dengan adanya pendekatan personal yaitu mendengarkan pendapat para Guru. Hal ini bertujuan agar guru dapat ikut berkontribusi dalam setiap keputusan yang diambil serta mencontoh perilaku baik atau etis yang ditunjukkan oleh Kepala sekolah yang dapat meningkatkan kedisiplinan dan timbul rasa puas atas perlakuan yang adil.

- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kedisiplinan pada Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar. Oleh karena itu, pemberian *reward*, dapat diberikan dengan adanya pencapaian akan hasil kinerja Guru, pada setiap tahunnya. Pemberian tersebut diimbangi dengan adanya peningkatan jumlah murid di SMK Bina Karya 1 Karanganyar, hal ini membuktikan bahwa kinerja para Guru baik sehingga timbul minat atau rasa percaya dari murid dan orang tua. Dengan adanya pemberian *reward* akan hasil kinerja bertujuan, agar para guru dapat termotivasi untuk terus meningkatkan kedisiplinan dan timbul rasa puas atas pemberian apresiasi kinerja yang telah guru lakukan.
- c. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kedisiplinan dan *punishment* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, pemberian *punishment* akan lebih baik dengan memperhatikan jadwal dan waktu guru. Pemberian *punishment* dapat diberikan setelah tugas tersebut selesai, hal ini bertujuan agar guru dapat fokus melaksanakan tugas serta kewajiban dalam pekerjaan, tanpa melanggar kedisiplinan atau standar kinerja yang telah ada. Sedangkan, pemberian *punishment* belum memberikan efek kepuasan terhadap Guru. Oleh karena itu, pemberian *punishment* dapat dilakukan lebih konsisten dengan adanya administrasi secara tertulis. Hal ini bertujuan agar guru lebih mengetahui, bagaimana resiko jika Guru melakukan kesalahan dan mengetahui bagaimana proses *punishment* yang akan diberikan. Adanya pemberian *punishment* tersebut hal diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja bagi Guru.
- d. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan Guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja, pemberian tugas disesuaikan dengan kriteria Guru serta melihat kinerja atau beban tugas lain. Hal ini bertujuan agar pemberian tugas bisa disamaratakan dan tepat waktu sehingga guru akan puas atas hasil tugas yang diberikan dengan tetap menjaga kedisiplinan.
- e. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan perilaku atas kesadaran dan kesediaan seseorang guna menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang

sudah berlaku. Kesadaran akan kedisiplinan adalah bentuk tanggung jawab dari setiap individu agar kewajiban dalam melaksanakan tugas tercapai dan terpenuhi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kedisiplinan yang telah dimiliki para Guru di SMK Bina Karya 1 Karanganyar dengan cara meningkatkan *ethical leadership*, *reward*, *punishment* serta kepuasan kerja.

2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan diatas, maka implikasi secara teoritis yang dapat dikemukakan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang masuk di dalam penelitian ini. Kedisiplinan guru selain dipengaruhi oleh faktor *ethical leadership*, *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain misalnya pengawasan, kompensasi serta pengembangan sumber daya manusia yang mungkin dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji sampel atau tempat penelitian lainnya seperti perusahaan manufaktur, instansi pemerintah atau *home industry*.

Kinerja Bendahara Pengeluaran Di Pemerintahan Kota Banjar.” *Jurnal of Managemen*, Volume 1 No 1.

Rivai, V. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

_____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta :Raja Grafindo Persada.

Rukmana, N. 2007. *Etika Kepemimpinan : Persepektif Agama dan Moral*. Bandung: Alfabeta.

Sardiman. 2011. *Interaksi & Motivasi Belajar* . Jakarta: Rajawali Pers.

Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sumarjaya, M. B., & Supartha, I. G. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Di Hotel Asana Agung Putra Bali.” *E-Journal Manajemen Unud*, Vol 6 No 6.

Yasmeen, U. F., & Fahad, A. 2013. “Impact Of Reward On Organizational Performance : Empirical From Telecom Sector Of Pakistan.” *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 938-946.

DAFTAR PUSTAKA

- Brown, E. 2005. *Nutrition, Through the Life Cycle Second Edition*. USA :Thomson Wadsworth.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: UNDIP
- Griffin, R. 2003. *Manajemen*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- _____. 2017. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BFF Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nugroho, B. 2017. Reward dan Punishment. *Bulletin cipta karya, Departemen Pekerjaan Umum*, p. no 9.
- NurSaadah. 2017. “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya atas