

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat, disiplin menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam kehidupan sehari-hari. Disiplin merupakan salah satu aspek fundamental dalam kehidupan manusia, baik di lingkungan pendidikan, pekerjaan, maupun dalam interaksi sosial sehari-hari. Disiplin bermakna tata tertib (dilakukan di berbagai bidang yakni sekolah, kemiliteran, dan sebagainya), ketaatan atau kepatuhan kepada aturan atau tata tertib dan sebagainya. Dalam istilah disiplin ada ketaatan dalam mengikuti prosedur yang telah ditentukan¹. Menurut Kasingku dalam jurnal ilmiah pendidikan dasar disiplin dapat dikatakan sebagai kunci dalam mencapai kemajuan, kebangkitan, dan kesuksesan dalam berbagai bidang kehidupan². Disiplin merupakan sikap atau perilaku yang wajib ada dalam diri semua individu³. Orang yang disiplin selalu memanfaatkan dan menggunakan waktu sebaik mungkin, baik dalam menggapai ilmu pengetahuan, ekonomi, kesehatan, dan lain sebagainya. Dalam menjalani kehidupan, orang yang disiplin mempunyai jadwal kegiatan yang dijalani penuh tanggung jawab.

Dalam dunia pendidikan, kedisiplinan adalah faktor krusial untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kedisiplinan tidak hanya membantu menciptakan lingkungan belajar yang teratur dan kondusif, tetapi juga membentuk karakter siswa agar memiliki tanggung jawab dan etos kerja yang

¹ Damin Surdawan, *Pengembangan Profesi Guru: Dari Pra-Jabatan, Induksi, Ke Profesional Madani* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015): 30.

² Juwinner Dedy Kasingku and Mareike Sesca Diana Lotulung, "Disiplin Sebagai Kunci Sukses Meraih Prestasi Siswa," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 9 (2024): 4785–97.

³ Martina Embong, "Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Siswa Kelas Viii Pada Smp Negeri 1 Suppa Melalui Layanan Bimbingan Sosial," *Jurnal Kependidikan Media* 10, no. 2 (2021): 103–17, <https://doi.org/10.26618/jkm.v10i2.7957>.

tinggi. Para tenaga kependidikan, seperti guru dan staf sekolah, memainkan peran penting dalam menanamkan disiplin pada siswa⁴. Mereka bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran dengan menerapkan peraturan dan tata tertib sekolah.

Guru juga berperan sebagai teladan bagi siswa dalam hal disiplin. Sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh guru dan staf sekolah sehari-hari akan menjadi contoh nyata bagi siswa. Dengan menunjukkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, menjaga profesionalisme, dan berperilaku sesuai dengan norma yang ditetapkan, tenaga kependidikan dapat menginspirasi siswa untuk mengikuti jejak mereka. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan integritas mereka, sehingga dapat memberikan pengaruh positif yang signifikan dalam pembentukan disiplin siswa. Dengan kolaborasi yang baik antara siswa, guru, dan staf sekolah, tujuan pendidikan yang diinginkan akan lebih mudah tercapai.

Menurut Jamaludin disiplin kerja guru adalah suatu ketaatan dan kepatuhan seorang pendidik dalam menjalankan segala peraturan atau tata tertib yang telah diberlakukan di sekolah dengan penuh kesadaran dari dalam dirinya⁵. Disiplin Kerja Guru adalah kepatuhan dan tanggung jawab seorang pendidik dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah atau lembaga pendidikan. Disiplin ini mencerminkan profesionalisme dan dedikasi guru dalam mendidik serta membimbing peserta didik⁶.

Di dalam meningkatkan kedisiplinan guru, pemberian insentif dapat menjadi strategi yang efektif. Insentif adalah bentuk penghargaan atau

⁴ Abdul Muid ardiyansyah, M, "Peran Guru Dalam Menanamkan Karakter Disiplin Siswa Melalui Sholat Berjamaah di Sekolah Dasar Islam Terpadu Muhammadiyah Al-Kautsar Kartasura" (Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta untuk, 2023), <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>.

⁵ H Jamaluddin, "Penerapan Sistem Informasi Dan Pengembangan (SIBANG) Dalam Peningkatan Kompetensi Widyaiswara BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan," *Jurnal Sipatokkong Bpsdm Sulsel* 1, no. 3 (2020): 281–87.

⁶ Isman Halim and Sumarsih Sumarsih, "Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Rupit," *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 16, no. 1 (2022): 96–102, <https://doi.org/10.33369/mapen.v16i1.22950>.

dorongan yang diberikan kepada individu, untuk mendorong motivasi dan peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas atau mencapai tujuan tertentu⁷. Sarwoto dalam Reny menjelaskan bahwa insentif adalah alat motivasi yang diberikan secara sengaja kepada karyawan untuk mendorong semangat mereka, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi di perusahaan. Selain itu Mangkunegara dalam Ruslan menjelaskan bahwa insentif adalah bentuk pemberian uang oleh pemimpin organisasi kepada karyawan untuk mendorong mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan mencapai prestasi, demi tercapainya tujuan organisasi⁸. Insentif ini diberikan agar karyawan bekerja sesuai atau melebihi standar yang telah ditetapkan, serta berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Insentif dibagi menjadi 2 jenis yaitu insentif moneter (berupa imbalan) dan nonmoneter (berupa nonimbalan atau pengakuan dll). Salah satu jenis insentif yang dapat meningkatkan kedisiplinan guru adalah insentif non moneter. Nurushobakh menyatakan bahwa insentif nonmoneter adalah bentuk penghargaan yang tidak diukur dengan uang, tetapi dapat berupa pengakuan, pujian, atau penghargaan lainnya yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru⁹. Insentif nonmoneter, seperti pengakuan atas kinerja yang baik, penghargaan dalam bentuk sertifikat atau plakat, kesempatan mengikuti pelatihan dan workshop, serta peluang pengembangan karir, dapat memberikan motivasi tambahan, selain itu juga memperkuat komitmen mereka terhadap tugas dan tanggung jawab.

Insentif nonmoneter merupakan salah satu aspek penting dalam dunia pendidikan, terutama bagi para guru, karena mereka berperan sebagai garda terdepan dalam membentuk karakter dan intelektual generasi mendatang.

⁷ Sumarsid, "Analisa Insentif Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bina San Prima," *Jurnal Ilmiah M-Progress* 9, no. 1 (2019): 50–63, <https://doi.org/10.35968/m-pu.v9i1.268>.

⁸ Asep Kurniawan and Fitriyani Fitriyani, "Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi* 7, no. 2 (2021): 1–18, <https://doi.org/10.25134/jrka.v7i2.4858>.

⁹ Azalia Nurushobakh, "323302-Pengaruh-Pemberian-Insentif-Dan-Reward-T-4Abe4129," *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan (JMK)* 2, no. 3 (2017): 124–34.

Menurut Ibnu dalam jurnal pendidikan pemberian insentif nonmoneter seperti penghargaan atas dedikasi, pengakuan atas inovasi dalam metode pengajaran, serta kesempatan untuk mengikuti pelatihan pengembangan profesional, dapat memberikan dorongan moral yang signifikan bagi guru¹⁰. Insentif ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga mendorong para guru untuk terus berinovasi dalam proses pembelajaran dan mempertahankan semangat mengajar yang tinggi.

Ketika para guru merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan berkomitmen terhadap pengembangan murid-murid mereka. Pengakuan yang diberikan melalui insentif nonmoneter juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, di mana guru merasa dihargai sebagai profesional yang berharga. Kemudian insentif non-moneter juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas para guru, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap hasil belajar siswa.

Insentif nonmoneter yang diterima guru salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen sekolah untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam hal disiplin. Kemudian sistem insentif nonmoneter yang diberikan harus diperhatikan, seperti memberikan insentif nonmoneter secara adil yang dimana akan mendorong guru atau pegawai lain untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Insentif yang diberikan kepada pendidik dan tenaga pendidikan sebagaimana telah terangkum dalam undang-undang No. 14 Tahun 2005 pasal 51 menjelaskan bahwa:

Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya berhak untuk: (1) Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan social, (2) Mendapat promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerjanya, (3) Memperoleh

¹⁰ Muh Ibnu Sholeh, "Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru," *COMPETITIVE: Journal of Education* 2, no. 4 (2023): 212–34, <https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41>.

perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kelayakan intelektual.

Kemudian dilihat dari teori keadilan yang dikemukakan oleh Robert dalam Mesiono dijelaskan bahwa manusia terdorong untuk melakukan suatu usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Apabila seseorang berpersepsi imbalan yang diterimanya tidak memadai, maka kemungkinan yang terjadi adalah seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau mengurangi intensitas usaha yang dikeluarkan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya¹¹.

Namun pada kenyataannya, masih banyak guru yang mengalami krisis motivasi kerja, yang salah satu penyebabnya karena kurang diberikan insentif nonmoneter dan yang mengakibatkan guru-guru menjadi kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti hasil penelitian Soydan menunjukkan bahwa 81% dari guru perlu didukung dalam hal manajemen kelas dan 55% dari guru dalam hal pemahaman disiplin. Artinya masih ada guru yang tingkat pemahaman dan disiplinnya rendah. Padahal guru merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah. Guru adalah komponen yang memiliki pengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah¹². Selanjutnya permasalahan kedisiplinan guru yang dijelaskan oleh Febri menyatakan bahwa fakta lapangan masih terdapat guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas profesi yaitu melaksanakan pembelajaran. Kedisiplinan guru dapat terlihat pada saat proses pembelajaran berlangsung. Tetapi masih ada guru yang seharusnya mengajar, tetapi malah pergi ke tempat-tempat umum¹³.

¹¹ Wiwiek Wiwiek and Oliandes Sondakh, "Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Motivasi Karyawan Dan Komitmen Organisasional," *Jurnal Siasat Bisnis* 19, no. 1 (2015): 69–77, <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art6>.

¹² Sema Buyuktasapu Soydan et al., "Pre-School Teachers' Classroom Management Competency and the Factors Affecting Their Understanding of Discipline," *Egitim Arastirmalari - Eurasian Journal of Educational Research* 2018, no. 73 (2018): 149–72, <https://doi.org/10.14689/ejer.2018.73.9>.

¹³ Febri Kusumaningtyas, "Kedisiplinan Guru Dalam Proses Pembelajaran Di SD Negeri 1 Sembung, Wedi, Klaten," *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 2018, 1519–26.

Kemudian terdapat juga permasalahan tentang insentif yang mengakibatkan turunnya kedisiplinan guru di sekolah swasta. Dalam web SMP Islam Terpadu IQRO Nogosari, tantangan terkait insentif di sekolah swasta seringkali menjadi hambatan utama bagi kesejahteraan guru dan karyawan pendidikan. Gaji yang bergantung pada keuangan yayasan seringkali masih jauh dari standar yang layak, menimbulkan pertanyaan mengenai pengakuan dan apresiasi terhadap peran vital mereka. Kekurangan ini dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja guru. Kurangnya insentif non-moneter, seperti penghargaan, pengakuan, pelatihan, dan kesempatan pengembangan karir, juga turut berkontribusi pada penurunan disiplin tenaga kependidikan¹⁴. Ketika tenaga kependidikan merasa kurang dihargai dan tidak mendapatkan pengakuan yang memadai atas kerja keras mereka, motivasi dan komitmen mereka terhadap tugas dan tanggung jawab pun menurun. Hal ini berdampak langsung pada tingkat kedisiplinan, yang pada akhirnya mengganggu proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Permasalahan kedisiplinan guru merupakan isu yang umum terjadi di berbagai sekolah swasta di wilayah DKI Jakarta. Salah satu wilayah yang turut menghadapi tantangan ini adalah Jakarta Timur, termasuk di Kecamatan Pulo Gadung. Meskipun tidak terjadi secara merata di semua sekolah, beberapa sekolah swasta di wilayah tersebut menunjukkan indikasi adanya tantangan terkait kedisiplinan guru.

Beberapa wawancara yang saya lakukan di sekolah swasta di wilayah Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur, beberapa sekolah, beberapa guru di sekolah swasta membagikan kesan dan pengalaman mereka saat mengajar di sekolah swasta di wilayah Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Permasalahan kedisiplinan guru merupakan hal yang masih dijumpai di beberapa sekolah, termasuk di SMP Yayasan Wanita Kereta Api (YWKA) II Bandung. Pertama saya melakukan wawancara pada SMP (Yayasan Wanita

¹⁴ Utari, "Sejarah Hari Guru Nasional : Peran Dan Tantangan Guru Swasta Di Era Modern," SMP Islam Terpadu Iqro Nogosari, 2023.

Kereta Api Bandung) YWKA II Jakarta Timur, pada sekolah tersebut bahwa masih terdapat guru yang kurang disiplin. Beberapa guru SMP (Yayasan Wanita Kereta Api Bandung) YWKA II masih ada yang terlambat ke sekolah, keterlambatan tersebut dikarenakan kendala di jalan atau macet di jalan, kemudian ada beberapa guru yang sudah berumah tangga, sehingga guru tersebut mengurus terlebih dahulu aktivitas di rumah. Selain keterlambatan, pengelolaan RPP juga menjadi permasalahan kurangnya kedisiplinan guru di SMP (Yayasan Wanita Kereta Api Bandung) YWKA II.

Selain itu terdapat sebagian guru yang mengalami keterlambatan dalam mengumpulkan RPP, salah satunya disebabkan oleh kendala teknis dalam penggunaan website Kemendikbud. Kendala ini umumnya dialami oleh guru-guru senior yang belum sepenuhnya menguasai teknologi. Selain itu, minimnya partisipasi dalam pelatihan atau workshop juga menjadi faktor yang mempengaruhi penguasaan teknologi di kalangan guru. Untuk mengatasi hal ini, wakil kurikulum menekankan pentingnya keikutsertaan guru dalam pelatihan atau workshop sebagai upaya peningkatan kompetensi dan kedisiplinan. Ia juga menambahkan bahwa insentif nonmoneter seperti kolaborasi, pujian, motivasi, serta pemberian pelatihan dapat menjadi strategi efektif untuk mendorong kedisiplinan guru.

Kedua saya melakukan wawancara pada SMP Al-Washliyah Jakarta Timur, sekolah menengah pertama tersebut memiliki persamaan permasalahan terkait kedisiplinan yakni masih terdapat beberapa guru yang terlambat, guru yang telat mengumpulkan RPP karena guru yang gaptek (gap teknologi) dan kendala lainnya. Salah satu faktor kedisiplinan tersebut terjadi karena kurangnya guru-guru mengikuti pelatihan atau workshop. Ia berpendapat bahwa pelatihan menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam kedisiplinan. Selain pelatihan, kolaborasi dan kerja sama, kemudian motivasi dan pengakuan juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Al-Washliyah Jakarta Timur. Insentif non-moneter menjadi salah satu hal penting dalam mengatasi permasalahan kurangnya kedisiplinan guru di SMP

Swasta Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur.

Permasalahan diatas merupakan permasalahan kurangnya disiplin guru di sekolah swasta dan kurangnya insentif nonmoneter terhadap guru di sekolah swasta. Permasalahan-permasalahan tersebut saling berkaitan satu sama lain, karena kurangnya insentif nonmoneter dapat berdampak langsung pada guru. Masalah tersebut menyoroti kebutuhan akan sistem evaluasi kinerja yang lebih efektif dan berorientasi pada insentif, terutama insentif nonmoneter. Pemberian insentif nonmoneter sering dianggap sebagai salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan disiplin dan kinerja guru. Seperti yang dijelaskan pada teori dua faktor Herzberg membagi kepuasan kerja menjadi faktor motivator dan higienis, di mana insentif non-moneter seperti penghargaan dan pengembangan diri termasuk dalam faktor motivator yang meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Insentif ini memperkuat motivasi intrinsik guru, meningkatkan tanggung jawab, dan menciptakan lingkungan kerja positif. Insentif non-moneter mampu membentuk budaya kerja yang mendukung kedisiplinan dan kinerja guru yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh warna (dkk) membuktikan bahwa penghargaan atau pengakuan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja salah satunya dalam hal disiplin. Artinya, semakin banyak penghargaan yang diberikan, semakin tinggi motivasi kerja. Sebaliknya, jika guru kurang mendapatkan penghargaan, motivasi kerja mereka cenderung menurun. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya apresiasi sebagai faktor yang mendorong disiplin kerja, semangat kerja dalam lingkungan pendidikan. Dengan memberikan insentif nonmoneter, seperti penghargaan, pengakuan, pelatihan, dan kesempatan pengembangan karir, guru akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk menjaga serta meningkatkan kedisiplinan mereka.

Dengan demikian, peneliti tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh Insentif Nonmoneter terhadap Disiplin Kerja guru Sekolah Menengah Pertama Swasta Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur”. Penelitian

ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana insentif nonmoneter dapat mempengaruhi disiplin guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Melalui penelitian ini, akan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai efektivitas berbagai bentuk insentif nonmoneter dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru. Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola sekolah dalam merancang kebijakan insentif yang lebih efektif, sehingga dapat mendukung terciptanya lingkungan belajar yang lebih baik dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi sekolah-sekolah lain dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan disiplin guru melalui pemberian insentif nonmoneter.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang dipaparkan pada latar belakang di atas, maka idektifikasi permasalahan yang timbul yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja guru yang tidak konsisten di sekolah swasta.
2. Motivasi kerja guru yang rendah di sekolah swasta.
3. Kesenjangan dalam penerapan kebijakan insentif nonmoneter pada sekolah swasta.
4. Kurangnya kesadaran manajemen sekolah akan pentingnya insentif nonmoneter di sekolah swasta. Pihak manajemen sekolah swasta mungkin belum sepenuhnya menyadari bahwa insentif non-moneter, seperti penghargaan atau pengakuan, dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja guru
5. Minimnya penerapan insentif nonmoneter di sekolah swasta. Sekolah swasta cenderung lebih fokus pada insentif moneter dan kurang memberikan perhatian pada penerapan insentif nonmoneter.

C. Pembatasan Masalah

Terdapat pembatasan masalah dalam penulisan penelitian ini, sehingga tidak terlalu luas dan lebih terfokus. Pembatasan masalah dijelaskan sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini berfokus pada insentif nonmoneter yakni pemberian penghargaan dan pujian, pengembangan karir, program kesejahteraan dan budaya kolaboratif.
2. Objek penelitian ini berfokus pada disiplin kerja guru yakni frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.
3. Ruang Lingkup dalam penulisan penelitian ini difokuskan pada Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur.
4. Subjek penelitian ini adalah guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu apakah terdapat pengaruh insentif nonmoneter terhadap Tingkat disiplin kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Mengetahui dan memperoleh adanya pengaruh insentif nonmoneter terhadap guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan manfaat teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan sebuah pemahaman mengenai bidang manajemen pendidikan, khususnya dalam aspek tenaga pendidik. Dan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian – penelitian yang akan dilakukan selanjutnya dan diharapkan dapat membahas lebih mendalam mengenai topik Insentif Nonmoneter dan Disiplin Kerja Guru.

2. Manfaat Praktis

a. Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi kepala sekolah dalam merancang kebijakan insentif non-moneter yang efektif, seperti penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi guru. Dengan demikian, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih motivatif dan apresiatif, yang berpotensi meningkatkan disiplin kerja guru serta kinerja sekolah secara keseluruhan.

b. Guru

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada guru mengenai pentingnya insentif non-moneter dalam mendukung disiplin kerja mereka. Dengan adanya pemahaman tersebut, guru diharapkan dapat merasakan dampak positif dari penghargaan atau pengakuan yang diberikan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kedisiplinan dan kualitas pengajaran mereka.

c. Peneliti

Peneliti akan memperoleh wawasan dan pengetahuan baru mengenai hubungan antara insentif nonmoneter dan disiplin kerja guru di sekolah swasta. Hal ini dapat memperkaya literatur akademik tentang motivasi kerja guru serta memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pendidik di tingkat sekolah menengah.

d. Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji lebih lanjut mengenai insentif nonmoneter dan disiplin kerja guru. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk mengembangkan studi lanjutan dengan variabel, pendekatan, atau metode yang berbeda, sehingga dapat memperluas wawasan dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya terkait motivasi dan kinerja tenaga pendidik