

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. PENELITIAN TERDAHULU

Dalam penelitian ini peneliti mencantumkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain yang relevan dengan penelitian ini sebagai bahan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding dalam menyusun skripsi dan mengembangkan materi yang ada dalam penelitian. Berikut penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja :

Table 2.1 :
Table Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	INDIKATOR	HASIL
1.	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variable Intervenening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, (Dihan & Hidayat, 2020)	X1 : <i>Reward</i> X2 : <i>Punishment</i> Y : Kinerja Z: Disiplin Kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan, lalu <i>punishment</i> juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan.

2.	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi, (Asriani et al., 2017)	X : <i>Reward</i> Y : Disiplin Kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan jika variabel <i>reward</i> mempengaruhi naik turunnya disiplin kerja karyawan.
3.	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan, (Siahaan: 2013)	X1 : <i>Reward</i> X2 : <i>Punishment</i> Y : Disiplin Kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan jika variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh terhadap disiplin kerja.
4.	Pelaksanaan Sistem Reward dan Punishment Di Lingkungan Kementerian Keuangan Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN, Kudus), (Lestari & Firdausi, 2016)	X1 : <i>Reward</i> X2 : <i>Punishment</i> Y : Disiplin Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setelah adanya pelaksanaan pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> , kedisiplinan para pegawai KPPN Kudus semakin meningkat.
5.	Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya, (Anwar dan Dunija: 2016)	X1 : <i>Reward</i> X2 : <i>Punishment</i> Y : Peningkatan Disiplin Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan meskipun tidak terlalu signifikan.
6.	Analisis pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, reward dan punishment terhadap disiplin kerja pegawai kantor BKPPD Kebumen, (Mulyanti: 2017)	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Gaya Kepemimpinan X3 : <i>Reward</i> X4 : <i>Punishment</i> Y : Disiplin Kerja	Secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan variable lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, reward dan punishment terhadap disiplin kerja pegawai.
7.	<i>Public Service motivation</i>	X1 : <i>Responsibility</i>	Remunerasi dan hukuman

	<i>Through Responsibility, Reward and Punishment and Its Impact On Discipline Of Regional Secretariat Employees.</i> (Umar, dkk : 2021)	X2 : <i>Reward and Punishment</i> Y: <i>Discipline</i>	berdampak positif dan signifikan kepada kedisiplinan kantor sekretariat kabupaten mamuju
8.	<i>Analysis The Effect Of Reward And Punishment Effect On Performance With Working Discipline As Intervening Variable (A Case Study Of Employee At The Culture And Tourism Office Sungai Penuh City</i> (Dairi et al., 2020)	X1 : <i>Reward</i> X2 : <i>Punishment</i> Z : <i>Performance</i> Y : <i>Work Discipline</i>	<i>Reward dan Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, <i>Reward, Punishment,</i> dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, secara tidak langsung <i>Reward</i> melalui disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara tidak langsung <i>punishment</i> melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata kota sungai penuh

Sumber : penelitian terdahulu

Persamaan dari penelitian terdahulu dalam table 2.1 adalah terdapat variable yang akan dijadikan variable penelitian yaitu *reward, punishment,* yang berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dan dari beberapa penelitian terdahulu di dalam table 2.1 memiliki kesamaan dalam objek penelitian yaitu kantor kedinasan salah satunya penelitian yang dilakukan oleh (Dairi et al., 2020). Dan terdapat perbedaan dalam penelitian (Dihan & Hidayat, 2020) yaitu disiplin kerja dijadikan variable intervening untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2. TINJAUAN TEORI

2.2.1. *Reward*

2.2.1.1. Pengertian *Reward*

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

Simamora, (2004) dalam (Dihan & Hidayat, 2020) *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Menurut Ivancevich (2000) dalam (Dihan & Hidayat, 2020) terdapat beberapa pertimbangan penting yang dapat digunakan manajer untuk mengembangkan dan mendistribusikan *reward*, yaitu:

1. Penghargaan yang tersedia harus cukup untuk memuaskan kebutuhan dasar manusia.
2. Individu akan cenderung membandingkan penghargaan yang diterimanya dengan penghargaan yang diterima oleh orang lain.
3. Proses dimana penghargaan didistribusikan seharusnya dipersepsikan sebagai proses yang adil.
4. Manajer yang mendistribusikan penghargaan harus memahami perbedaan setiap individu yang dibawahinya.

2.2.1.2. Tujuan *Reward*

Tujuan dari sistem penghargaan adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan berkualitas dan untuk

memelihara struktur bayaran yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal (Moorhead & Griffin, 2013).

Sedangkan Ivancevich (2000) dalam (Dihan & Hidayat, 2020) membagi tujuan dari program *reward* menjadi 3 tujuan utama, antara lain

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

2.2.1.3. Jenis-Jenis *Reward*

Menurut Ivancevich (2000) dalam (Dihan & Hidayat, 2020) *reward* dapat diklarifikasikan kedalam ke dalam dua kategori luas, yaitu: *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik. Baik *reward* intrinsik maupun ekstrinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi perusahaan.

a. Reward Intrinsik

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

- Penyelesaian (*Completion*)

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

- Pencapaian (*Achievement*)

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

- Otonomi (*Autonomy*)

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

- Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

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

b. *Reward Ekstrinsik*

Reward ekstrinsik merupakan penghargaan yang datang dari luar seseorang atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang. Bentuk penghargaan ekstrinsik dapat berupa:

- Gaji dan Upah
- Tunjangan Karyawan
- Penghargaan Intrapersonal
- Promosi

2.2.1.4. Indikator *Reward*

Menurut Mahmudi (2013:187), indikator *reward* adalah sebagai berikut:

1. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi karyawan gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant). Pemberian gaji dan tambahan kompensasi berupa bonus dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji dan pemberian bonus.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program Kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atau presentasi kinerja misalnya,

dalam bentuk tunjangan (tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani (liburan paket ibadah dan sebagainya).

3. Pengembangan karier

Pengembangan karier merupakan prospek dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

4. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya.

2.2.2. Punishment

2.2.2.1. Pengertian *Punishment*

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar (Mangkunegara, 2013).

Salah satu peran penting dari *punishment* adalah untuk memelihara kedisiplinan karyawan (Hasibuan, 2014). *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian

punishment akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *punishment* yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

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

2.2.2.2. Pelaksanaan *Punishment*

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

1. Pemberian Peringatan

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

2. Pemberian Sanksi Harus Segera

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

3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

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

4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

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

2.2.2.3. Jenis-Jenis *Punishment*

Menurut Purwanto (2007) dalam (Dihan & Hidayat, 2020) secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

a. Punishment Preventif

Punishment preventif yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran. Contoh *punishment* preventif adalah:

1. Anjuran dan Perintah
2. Larangan
3. Pengawasan
4. Paksaan

b. *Punishment Represif*

Punishment represif yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Contoh *punishment* represif adalah:

1. Pemberitahuan
2. Teguran dan Peringatan
3. Hukuman

2.2.2.4 Indikator *Punishment*

Menurut Rivai (2015) indikator *punishment* yang umumnya berlaku dalam sebuah organisasi dapat diuraikan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Hukuman ringan, dengan jenis:
 - a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b) Teguran tertulis
 - c) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
- 2) Hukuman sedang, dengan jenis:
 - a) Penundaan kenaikan gaji
 - b) Penurunan gaji
 - c) Penundaan kenaikan pangkat
- 3) Hukuman berat, dengan jenis:
 - a) Penurunan pangkat atau demosi
 - b) Pembebasan dari jabatan

c) Pemberhentian

d) Pemecatan

2.2.3. Disiplin Kerja

2.2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Manurut lestari dan firdaus, (2016) mengatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang dimiliki organisasi. Dengan kata lain, Jadi, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2013).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015).

Kedisiplinan menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dan ditegakkan oleh organisasi apabila ingin meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, (Tohardi, 2002) menyatakan ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menegakkan disiplin, antara lain:

1. *Punishment* dan *Reward*
2. Adil dan Tegas
3. Motivasi

4. Keteladanan Pimpinan
5. Lingkungan yang kondusif
6. Ergonomis

2.2.3.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2013) ada 2 bentuk dalam disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja dan aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah satu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suara peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan.

2.2.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi, peraturan-peraturan yang harus ditaati tersebut antara lain:

1. Taat terhadap aturan waktu
 - Jam masuk kerja
 - Jam pulang kerja
 - Jam istirahat kerja

2. Taat terhadap peraturan dasar

- Berpakaian sesuai dengan ketentuan
- Bertingkah laku sesuai norma dalam pekerjaan

3. Taat terhadap aturan pedoman dan hubungan kerja

- Bekerja sesuai dengan tata cara pekerjaan
- Berhubungan baik dengan unit kerja lain

4. Taat terhadap peraturan lainnya

- Bertingkah laku sesuai dengan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi dan Mangkunegara (2013) menjelaskan indikator tersebut sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan akan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan/perusahaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (Pengawasan melekat) merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah, dan prestasi kerja bawahannya. Karena itu karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, maka sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat bagi seluruh karyawan, baik secara vertikal maupun horizontal. Hubungan kemanusiaan yang harmonis akan menjadikan lingkungan dan suasana kerja nyaman, dimana hal tersebut akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

2.3. HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

2.3.1. Reward Terhadap Disiplin Kerja

Reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. *Reward* juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Moorhead & Griffin, 2013). Dalam penelitian (Dihan & Hidayat, 2020) ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menegakkan disiplin, salah satunya adalah *reward*.

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

H1: Reward berpengaruh terhadap disiplin kerja

2.3.2. Punishment Terhadap Disiplin Kerja

Salah satu peran penting dari *punishment* adalah untuk memelihara kedisiplinan karyawan (Hasibuan, 2014). Dalam penelitian (Dihan & Hidayat, 2020). *Punishment* atau hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *punishment* yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

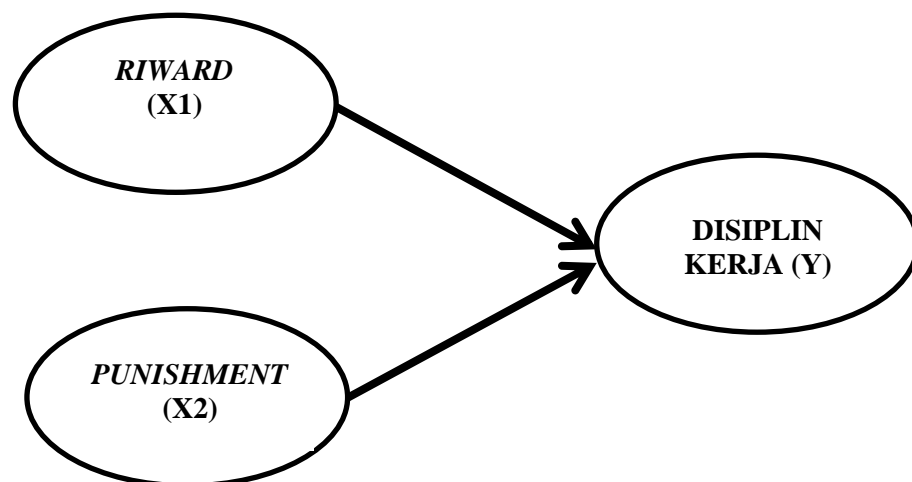
Pernyataan diatas tersebut didukung oleh Siahaan (2013) dimana dalam penelitiannya ditemukan bahwa pemberian *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Kemudian Lestari dan Firdausi (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa setelah adanya pelaksanaan pemberian *punishment*, kedisiplinan para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

H2: Punishment berpengaruh terhadap disiplin kerja

2.4. KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konsep menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang diteliti yaitu, *reward* dan *punishment* yang merupakan variabel independen dan disiplin kerja yang merupakan variabel dependen. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat digambarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Gambar Kerangka Pemikiran



2.5. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiono, 2015). Karena masalah yang diteliti ini merupakan usaha untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel, maka dua hipotesis yang muncul.

Berdasarkan rumusan masalah dan dengan mempertimbangkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga *reward* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKDPP) kabupaten Jombang.
- H2 : Diduga *punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKDPP) kabupaten Jombang.