

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam bab ini akan berisi tentang kajian teori teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang di angkat dalam Skripsi. Bab ini tidak hanya berisi kutipan atau mencantumkan teori teori, konsep, proposi dan paradig secara berjajar dan runtut yang di ambil dari berbagai sumber, tetapi merupakan hasil olahan dari berbagai hal di atas yang kemudian di Tarik benang merahnya. Uraian yang ada di tinjauan teori ini diharapkan dapat memberikan landasan ilmiah tentang perumusan metode dan arah penelitian serta memecahkan masalah.

2.1.1 Pengertian Sanksi

Secara umum Sanksi dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. Menurut Tirtaatmidjaja sanksi mengajarkan tentang apa yang tidak boleh dilakukan. Pendapat tersebut selaras dengan pendapat Ali, yang mengatakan bahwa Sanksi diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.

Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan sanksi dapat lebih efektif untuk merubah perilaku penyimpangan karyawan, yaitu dengan mempertimbangkan: waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi).

Pengertian yang selaras juga terdapat dalam kamus manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang menyebutkan bahwa sanksi adalah pengadaaan konsekuensi yang tidak menyenangkan atas perilaku tertentu atau peniadaan penguat yang diinginkan karena melakukan perbuatan tertentu.

Sanksi (hukuman) merupakan salah satu cara untuk mengurangi perilaku yang tidak dikehendaki dengan cara memberikan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap perilaku itu. Untuk menghukum seorang karyawan, manajer dapat menolak penghargaan yang bernilai bagi individu tersebut, seperti penghargaan lisan atau gaji jasa (merit pay), atau manajer dapat memberikan hasil yang tidak menyenangkan, seperti teguran lisan atau pengurangan gaji. Sama halnya seperti penguatan positif, hukuman dapat dilakukan dengan buruk atau dapat dilakukan dengan baik. Sekali lagi, catatan manajer menyajikan petunjuk tentang penanganan hukuman sebagai suatu strategi penguatan. Juga ingatlah bahwa hukuman sering harus di kombinasikan dengan penguatan positif.

Yang perlu dilakukan pemimpin untuk hukuman:

- a. Mengatakan kepada karyawan apa yang keliru dilakukan
- b. Mengatakan kepada karyawan apa yang benar dilakukan
- c. Memastikan hukuman sesuai dengan perilaku
- d. Memberikan hukuman secara perorangan

e. Mengikuti hukum penguatan segera dan hukum penguatan kontigen

Sanksi terhadap disiplin kerja karyawan merupakan motivasi pengembangan sumber daya manusia dengan daya dorongan bagi manusia untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya organisasi berarti tercapainya pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan, agar tidak terjadi lagi perilaku negatif yang diperbuat karyawan bersangkutan. Sanksi dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan–ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku karyawan dan bukan untuk menyakiti. Tindakan disipliner hanya dilakukan pada karyawan yang tidak dapat mematuhi peraturan atau prosedur organisasi. Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral karyawan secara langsung, oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam organisasi.

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

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

Sanksi yang terjadi pada suatu instansi pemerintah, perusahaan dan organisasi lainnya sering juga disebut dengan sanksi pelanggaran kerja sebab karyawan tersebut dianggap telah melanggar peraturan-peraturan kerja yang telah disepakati bersama.

Adapun sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Sanksi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah hukuman yang diberikan kepada karyawan pada Cv.Indominerals Bandung yang melanggar atau tidak mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.1.1 Fungsi Dan Tujuan Sanksi

Ada tiga fungsi penting dari sanksi yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

- a. Membatasi perilaku. sanksi menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.
- b. Bersifat mendidik.
- c. Memperkuat motivasi untuk menghindari diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Adapun beberapa tujuan *sanksi* adalah sebagai berikut:

- a. Mengatur tata tertib secara damai dan adil
- b. Mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan anggotanya

Secara umum fungsi dan tujuan dari pemberian sanksi adalah untuk mendisiplinkan para karyawan agar terwujudnya tujuan bersama.

2.1.1.2 Indikator Sanksi

Penelitian ini menggunakan pengukuran (Purwanto, 2009) dalam pemberian sanksi atau hukuman dibedakan atas dua bagian yaitu :

1. Sanksi preventif merupakan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah karyawan agar tidak melakukan pelanggaran meliputi : tata tertib, anjuran dan perintah, larangan, paksaan, dan disiplin.
2. Sanksi represif merupakan tindakan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, meliputi : teguran, pemberhentian tunjangan, pemberhentian bonus, pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan, dan pemutusan hubungan kerja.

2.1.2 Pengertian Hadiah

Penghargaan adalah ganjaran, hadiah, atau imbalan. Dalam konsep manajemen penghargaan merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para karyawan, metode ini bisa juga mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang berulang-ulang, selain motivasi penghargaan (penghargaan) juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

Sistem penghargaan dalam organisasi biasanya menetapkan 3 kriteria umum antara lain sebagai berikut :

- a. Prestasi hasil, hasil yang nyata dari prestasi individu, kelompok atau organisasi kuantitas atau kualitas prestasi.
- b. Prestasi tindakan dan perilaku, Amin Widjaja Tunggal, Kamus Manajemen Strategik. Dalam bentuk kerjasama tim, pengambilan risiko, kreativitas.
- c. Pertimbangan selain prestasi. Menurut kebiasaan atau menurut kontrak, dimana jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, persamaan, ketekunan, tingkat dalam hirarki dan sebagainya diberi penghargaan.

Karyawan memerlukan penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa pujian. Tidak hanya karyawan yang melakukan kesalahan memperoleh makian

dari pimpinan. Namun karyawan juga memerlukan penghargaan sebagai penguatan (*Reinforcement*) positif agar karyawan terpacu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat.

Menurut Galih Dwi Koencoro, dkk (2013), penghargaan yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, penghargaan yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, penghargaan adalah feedback positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.

Penghargaan merupakan salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Dalam organisasi, suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan bertujuan agar memotivasi mereka bekerja lebih keras dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi (Syarifah dkk, 2013:163).

Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, organisasi dapat memperhatikan beberapa hal lain selain disiplin kerja, yaitu penghargaan atau penghargaan. Menurut Moorhead & Griffin (2013) penghargaan 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.

Hadiah 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).

Menurut Ivancevich et.al (2007 : 240) Hadiah dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori utama yaitu :

1. Hadiah intrinsik, Hadiah intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya. Beberapa bentuk penghargaan intrinsik yaitu :
 - a. Penyelesaian (*Completion*) Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, dan mereka akan merasa puas setelah tugas atau pekerjaan tersebut telah terselesaikan dengan baik. Rasa puas yang diperoleh dari penyelesaian tugas ini dapat menjadi motivasi positif terhadap upaya untuk menyelesaikan tugas selanjutnya.
 - b. Pencapaian (*Achievement*) Terkadang seseorang akan merasa bangga terhadap dirinya sendiri setelah meraih sebuah tujuan yang menantang.

Perasaan bangga tersebut muncul karena mereka telah melalui usaha untuk mencapai tujuan yang lebih sulit dibanding orang lain.

- c. Otonomi (*Autonomy*) Sebagian orang memiliki perasaan bahwa mereka perlu dihargai dalam sebuah organisasi. Salah satu contoh agar seseorang merasa dihargai adalah diberinya kesempatan untuk mengambil sebuah keputusan penting dalam organisasi.
- d. Pertumbuhan pribadi (*Personal growth*) Dengan berbagai macam jenis tugas yang diberikan oleh seorang karyawan tentu saja akan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya.

2. Hadiah ekstrinsik, Hadiah ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai. Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus), kompensasi tidak langsung (pesangon, jaminan sosial, asuransi) dan penghargaan bukan uang (promosi jabatan).

Baik penghargaan intrinsik maupun penghargaan ekstinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi perusahaan (Ivancevich et.al, 2007) adalah sebagai berikut :

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.

3. Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
4. Kemudahan pengaturan administrasi dan aspek hukum
5. Bersaing dalam keunggulan kompetitif
6. Menjamin Keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
7. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan perusahaan

2.1.2.1 Fungsi Dan Tujuan Hadiah

Menurut Handoko (2010 : 222) mengemukakan beberapa fungsi penghargaan adalah sebagai berikut :

- a. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- b. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
- c. Bersifat Universal.

Adapun tujuan Hadiah seperti yang dikemukakan oleh Taylor (dalam Handoko, (2010 : 230) menyatakan tujuan penghargaan adalah sebagai berikut :

1. Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
3. Memberi lebih banyak dorongan agar karyawan tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan organisasi agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi Hadiah harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan – penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan – tindakan Hadiah yang

sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan Hadiah adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan – ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar – benar diimplementasikan.

2.1.2.2 Bentuk Bentuk Dan Indikator Hadiah

Penghargaan bermacam-macam, ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa karyawan bisa menjadi beban namun bagi beberapa karyawan lainnya dapat menjadi poin penghargaan bagi dirinya. Tapi yang pasti perusahaan harus memberikan nilai lebih.

Kadang kala tidak seluruhnya mengenai uang Robbins, dalam Sopiah, (2008), bentuk – bentuk penghargaan atau insentif dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Material berupa gaji/upah. Kenaikan gaji/upah, rencana – rencana bonus, rencana – rencana perangsang.
2. Imbalan diluar gaji. Berupa istirahat kerja, dan bonus
3. Penghargaan sosial. Berupa penghargaan informal, pujian, senyum, umpan balik evaluatif, isyarat – isyarat nonverbal, tepukan dibahu, meminta iuran, undangan minum kopi bersama atau makan bersama, penghargaan formal, dan plakat dinding.
4. Tugas itu sendiri. Seperti perasaan berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar rotasi kerja, dan sebagainya.

5. Diterapkan sendiri. Berupa Hadiah terhadap diri sendiri, pujian untuk diri sendiri, ucapan selamat untuk diri sendiri.

Hadiah dalam penelitian ini menggunakan teori Ivancevich (2007:240) sebagai indikator dengan poin-poin sebagai berikut:

1) Hadiah Intrinsik

- a. Penyelesaian (*Completion*)
- b. Pencapaian (*Achievement*)
- c. Otonomi (*Autonomy*)
- d. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

2) Hadiah Ekstrinsik

- a. Gaji dan Upah
- b. Tunjangan Karyawan
- c. Penghargaan Intrapersonal
- d. Promosi

2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2013).

Disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga pada karyawan para

karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Dita dkk. (2015) menunjukkan jika hadiah berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rumiris (2013) menunjukkan jika hadiah dan sanksi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Asih dan Firman (2016) menunjukkan jika hadiah dan sanksi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan KPPN Kudus. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Anwar dan Dunija (2016) menunjukkan jika hadiah dan sanksi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Ada dua tipe kegiatan kedisiplinan, organisasi dapat menerapkan kedua tipe tersebut tergantung pada keadaan bagaimana karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Tipe kegiatan pendisiplinan tersebut diantaranya (Dharmawan, 2011:46).

- 1) Pendisiplinan preventif adalah tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memnuhi standar yang ditetapkan, artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Keberhasilan penerepan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi, akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh paling sedikit tiga hal yang perlu diperhatikan manajemen yaitu.

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar memiliki rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya, berarti perlu ditumbuhkan dan ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar mencari nafkah dan mereka adalah anggota keluarga besar organisasi yang bersangkutan.
 - b. Para karyawan menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan dari dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.
 - c. Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan distandar yang harus dipenuhi. Penjelasan yang dimaksud seyogyanya disertai dengan informasi lengkap mengenai latar belakang mengenai berbagai ketentuan yang bersifat normative tersebut.
- 2) Pendisiplinan korektif terjadi jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang bersifat normative tersebut.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh manajemen baik perusahaan, instansi pemerintah ataupun swasta agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga kinerja mereka sesuai dengan yang diharapkan dan bisa mencapai tujuan dari perusahaan.

2.1.3.1 Jenis Jenis Disiplin Kerja

Keith Davis (2009 : 549) menjelaskan disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan, dari jenisnya terdapat dua tipe mengenai disiplin:

- a. Disiplin Preventif. Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standarisasi dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- b. Disiplin Korektif. Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah (Terry, 2010:218) terdiri dari :

- a. *Self imposed discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah mejadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- b. *Command discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Dalam setiap organisasi atau Instansi yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan. Kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari:

- a. Disiplin Preventif. Merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar menaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan dan pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “*Self Dicipline*” pada setiap karyawan tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dapat dicegah kemungkinankemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditentukan.
- b. Disiplin Korektif. Disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*dicipline action*) yang wujudnya berupa skorsing.

2.1.3.2 Prinsip Prinsip Pendisiplinan

Untuk mengkondisikan karyawan suatu organisasi atau perusahaan agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan antara lain :

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi . Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun. Selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan karyawan, haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.
- c. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dan segera. Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan. Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.
- e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen. Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan.
- f. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali. Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

Pembinaan disiplin dalam organisasi dapat dilakukan melalui beberapa hal sebagai berikut:

- Penciptaan peraturan-peraturan dan tata tertib-tata tertib yang harus dilaksanakan;
- Menciptakan dan memberikan sanksi bagi pelanggar disiplin;
- Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan yang terus menerus.

2.1.3.3 Pengukuran Disiplin Kerja

Umumnya Disiplin Kerja dapat terlihat apabila karyawan datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh kantor / Instansi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja. Disiplin Kerja karyawan kantor / Instansi dapat dikatakan baik (Soejono, 1986:67) apabila :

- a. Adanya ketaatan karyawan terhadap peraturan jam kerja.
- b. Ketaatan karyawan terhadap pakaian kerja.
- c. Menggunakan dan menjaga perlengkapan kantor.
- d. Kuantitas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar.
- e. Adanya semangat karyawan dalam bekerja.

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator yaitu diantaranya :

1. Ketepatan waktu. Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1989:1006). Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba.
2. Kesetiaan / Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam, atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.
3. Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor. Peralatan adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko akan kerusakan peralatan yang lebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari karyawan.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Dalam penelitian Rima Desrianti (2018) menjelaskan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (Pengawasan Melekat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa peneliti terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variable yang sedang diteliti melalui jurnal yang telah di kumpulkan penulis. Berikut isi kajian dalam bentuk table :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sample	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	Mega Meri Mustika dan Febsri Susanti	Judul: Pengaruh Sanksi, Penghargaan, dan Pengembangan SDM terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya Metode: Analisis Kuantitatif Sampel: 152 Responden	Hasil dari penelitian bahwa sanksi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. penghargaan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja.	Persamaan : Memiliki kesamaan di setiap variabel yang di uji Perbedaan : penelitian ini menggunakan analisis regresi kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan analisis regresi berganda
2	Ayu Andini Rauf (2018)	Judul : Pengaruh pengembangan sumberdaya manusia dan penghargaan terhadap disiplin kerja pada dinas pendidikan dan kebudayaan Sulawesi tenggara Metode: Analisis Regresi Linear Berganda Sample: 78 responden	Adanya pengaruh pengembangan SDM terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sulawesi Tenggara Kendari yang bertanda positif. diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh penghargaan terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sulawesi Tenggara Kendari yang bertanda positif. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja.	Persamaan : menggunakan metode penelitian yang sama dengan penulis Perbedaan : teknik pengumpulan data menggunakan metode sampling, sedangkan penulis menggunakan seluruh karyawan sebagai responden

3.	Abdul Rohmat (2017)	<p>Judul : Pengaruh Penghargaan dan Sanksi terhadap Kedisiplinan Siswa Islamiyah Ciputat</p> <p>Metode: Analisis Regresi Linear Berganda</p> <p>Sampel: 123 Responden</p>	<p>Terdapat pengaruh Positif yang signifikan antara <i>penghargaan</i> dan <i>Sanksi</i> terhadap kedisiplinan siswa di MA Islamiyah Ciputat. Hal ini dapat dilihat dari persentase kedisiplinan siswa yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik, baik kedisiplinan dalam waktu misalnya kedatangan di sekolah, tidak membolos dan sebagainya.</p>	
4	Anwar, Teuku Duniya (2016)	<p>Judul : Pengaruh system penghargaan dan sanksi terhadap peningkatan disiplin kerja</p> <p>Metode : Observasi, Dokumentasi, dan Kuisisioner</p> <p>Sample : 15 Responden</p>	<p>Dalam hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> tidak berpengaruh besar terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kaupaten Aceh jaya. Artinya besar kecilnya <i>reward</i> tidak terlalu berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja. Demikian juga dengan adanya <i>punishment</i> atau sanksi tidak mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja, itu berarti ada faktor- faktor lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi</p>	<p>Persamaan : menggunakan variable yang sama terhadap disiplin kerja</p> <p>Perbedaan : peneliti terdahulu melakukan penelitian di dinas social sedangkan penulis meneliti di perusahaan Cv.Indominerals</p>

			peningkatan disiplin kerja karyawan.	
5	Faisal Hidayat (2018)	<p>Judul : Pengaruh Penghargaan dan Sanksi terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin kerja sebagai variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta</p> <p>Metode : Analisis Regresi Linear, Kuesioner</p> <p>Sample : 117</p>	Sistem penghargaan atau penghargaan yang diterapkan oleh pihak Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta sekarang sudah berjalan dengan baik. Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk tetap mempertahankan sistem penghargaan tersebut atau bahkan menambahkan beberapa penghargaan baru bila dirasa perlu untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan.	<p>Persamaan : menggunakan variabel yang sama terhadap disiplin kerja</p> <p>Perbedaan : penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sedangkan penulis menggunakan analisis regresi berganda</p>
6	Claudiu Langa (2004)	<p>Judul : Penghargaan and Sanksi Role in Theacher-Student Relationship form the Mentor's Perspective</p> <p>Metode : Analisis regresi</p> <p>Sample :</p>	<i>Sanksi/penghargaan is a tandem present in the activity of every member of the teaching staff; it is a pedagogical patch which resorts to the teacher qualities and its availability as partner in the educational act.</i>	<p>Persamaan : Menggunakan variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> sebagai X1 dan X2</p> <p>Perbedaan : peneliti terdahulu melakukan penelitian ke pada siswa, sedangkan penulis melakukan penelitian padakaryawan</p>
7	Meinou H. C, Theunissen, PhD; Anton G. C. Vogels, PhD; Sijmen A Reijneveld, MD PhD (2014)	<p>Judul : <i>Punishmen and Penghargaan in Prenal Discipline for Cildren Aged 5 to 6 Years: Prevalence and Group at Risk</i></p> <p>Metode : Analisis regresi</p>	<i>Parental punishment Prevalence was 21.9% for spanking and 80.3% for other sanksi practices, such as time outs, the prevalence of reward as a discipline strategy was 32.2% for grandting privilages and 86.3% for</i>	<p>Persamaan : menggunakan variable yang sama terhadap disiplin kerja</p> <p>Perbedaan : penelitian ini melakukan penelitian terhadap siswa berumur 5 sampai 6 tahun,</p>

		Sample : 1630	<p><i>cuddling/complimenting. Multi variete logistic regression analyss showed that spanking is more likely in families in which the mothers have low and medium levels of education and in families of non Dutch ethnicity. Other sanks practices (eg, time-outs, verbal reprimands, and holding) were more likely in families of Dutch ethnicity. Granting privileges was more likely in families of non-Dutch ethnicity, who lived in large cities, whose income was below the poverty level, in unemployed families, and in small families. Cuddling and complimenting were more likely in families with a high maternal educational level, in families of Dutch ethnicity, and in small families.</i></p>	sedangkan penulis meneliti karyawan pada perusahaan yang mengacu pada kedisiplinan kerja.
8	Joseph M Galea ¹ , Elizabeth Mallia ² , John Rothwell ² & Jörn Diedrichsen ³ (2015)	<p>Judul : The dissociable effects of sanksi and penghargaan on motor learning Metode : Analisis regresi Sample : 12</p>	<p>These findings reinforce the view that multiple independent mechanisms underpin motor learning^{27,34,48}. Here we show that the learning and retention components of motor adaptation are</p>	<p>Kesamaan : menggunakan variable pengujian yang sama Perbedaan : penelitian ini menggunakan tehnik sampling, sedangkan penulis menggunakan semua</p>

			differentially affected by <i>reward</i> and <i>punishment</i> .	karyawan untuk menjadi responden
9	Hidasari Isnaeni (2018)	Judul : Pengaruh Sanksi, Penghargaan dan Pengembangan SDM terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan pada Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Semarang. Metode : Analisis Regresi Sampel : 62 responden	1. Sanksi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja 2. Penghargaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja 3. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja 4. Sanksi, <i>reward</i> dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.	Persamaan : semua variable yang di uji sama dngan yang penulis uji. Perbedaan : responden penelitian ini menggunakan tehnik sampling, sedangkan penulis menggunakan seluruh karyawan sbagai responden
10	Rima Desrianti (2018)	Judul : Pengaruh Pemberian <i>Punishment</i> Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Camat LabuhanHaji Kabupaten Aceh Selatan. Metode : Analisis Regresi Sampel : 40 Responden	Adanya pengaruh pemberian <i>punishment</i> terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Hal ini dibuktikan dengan sejumlah penilaian yang diberikan pegawai (responden) yang bekerja pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.	Persamaan : memiliki persamaan variabel <i>punishment</i> yang berpengaruh terhadap disiplin. Perbedaan : dalam peneliti ini target yang digunakan adalah pegawai pada kantor camat, sedangkan penulis meneliti karyawan pada perusahaan
11	Krismiayati (2017)	Judul : Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas	Hasil wawancara yang peneliti lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga indikator tersebut sangat berpengaruh pada	Persamaan : Menggunakan variabel pengembangan sdm sebagai variabel yang di uji.

		Pendidikan di SD Negeri Impres Angkasa Biak Metode : Kualitatif Sampel : -	peningkatan mutu pendidikan. Maka, tenaga pendidik/ guru pada SDN Impres Angkasa Biak sangat mendukung adanya pengembangan sumber daya manusia ataupun pelatihan dalam mengikuti perkembangan zaman yang terus maju.	Perbedaan : penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang tidak memerlukan sampel, sedangkan penulis menggunakan metode deskriptif yang menggunakan sampel sebagai basis data pengujian.
--	--	--	--	--

2.2 Kerangka Pemikiran

Sanksi adalah konsekuensi yang di akibatkan kesalahan yang di perbuat seara sengaja ataupun tidak disengaja, dimana karyawan di berikan hukuman dengan tujuan memberikan efek jera pada karyawan tersebut sehingga karyawan tersebut dapat lebih berhati hati dalam melakukan pekerjaannya.

Sanksi yang baik adalah karyawan yang minim menerima sanksi dalam masa kerjanya, karyawan seperti ini harus di pertahankan perusahaan karena potensi kesalahan yang minim juga membuat pekerjaan lebih mudah di selesaikan tanpa hambatan.

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

Penelitian yang dilakukan oleh Susana (2017) menunjukkan bahwa sanksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Faisal dkk. (2015) menunjukkan bahwa sanksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Silfia dkk. (2014) menunjukkan bahwa sanksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sukma (2014) menunjukkan bahwa penghargaan dan sanksi berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan dan kualitas kerja karyawan.

Berkaitan dengan sanksi, penghargaan dibutuhkan bagi mereka yang taat dan berprestasi dalam pekerjaannya, seriap karyawan memiliki porsi rewardnya masing masing sesuai dengan prestasi yang dicapainya.

Menurut Ivancevich et.al (2007 : 240) hadiah dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori utama yaitu :

1. hadiah intrinsic, dalam bentuk :
 - a) Penyelesaian
 - b) Pencapaian
 - c) Otonomi
 - d) Pertumbuhan pribadi

2. hadiah ekstrinsik, dalam bentuk:

- a) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
- b) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
- c) Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi
- d) Kemudahan pengaturan administrasi dan aspek hukum
- e) Bersaing dalam keunggulan kompetitif
- f) Menjamin keadilan internal dan external dapat terwujud
- g) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan perusahaan

Karyawan merupakan asset terpenting dalam perusahaan dimana karyawan adalah kunci dalam perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya, yang harus dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam hal pengembangan adalah meningkatkan kualitas karyawan itu sendiri, hal ini dikarenakan kualitas kerja pada satu perusahaan berdampingan dengan kualitas karyawannya juga.

Menurut Malayu Hasibuan (2009) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam sebuah organisasi. Ketika dihadapkan pada peningkatan disiplin kerja karyawan, maka

peningkatan sumber daya manusia harus menjadi salah satu agenda pokok dalam penataan organisasi.

Disiplin adalah kunci kesuksesan dalam setiap kegiatan, setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya disiplin dalam bekerja, dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan, karyawan yang disiplin memiliki jaminan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, kedisiplinan ini dapat di pacu dengan adanya sanksi dan penghargaan agar karyawan fokus terhadap pekerjaannya.

Disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga pada karyawan para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan diantaranya (Hasibuan, 2009:194) :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan Pemimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Ketegasan

g. Sanksi

h. Hubungan Kemanusiaan

2.2.1 Pengaruh Sanksi Terhadap Disiplin Kerja

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

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah periakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa sanksi dan kedisiplinan sangat berkaitan erat dalam mewujudkan tujuan bersama.

Dalam penelitian yang dilakukan Rima Desreianyi (2018), penelitiannya menunjukkan bahwa pemberian sanksi berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Adapun tingkat persentase pengaruhnya adalah 42.0%.

2.2.2 Pengaruh Hadiah Terhadap Disiplin Kerja

Pada dasarnya instansi bukan saja mengharapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dharma (2004:388) menyatakan bahwa kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi instansi, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Apabila orang-orang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dipengaruhi oleh motivasi mereka, maka perusahaan akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat.

Kedisiplinan pada dasarnya merupakan suatu hal yang mutlak harus dijalankan setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para karyawan guna menunjang perubahan sikap para karyawan yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi di dalam suatu organisasi. Kedisiplinan juga merupakan faktor utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi disamping faktor - faktor lainnya.

Dalam penelitian yang dilakukan Ayu Andini Rauf (2018) dikatakan hadiah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sulawesi Tenggara, maka hipotesis yang diajukan sebelumnya dapat diterima

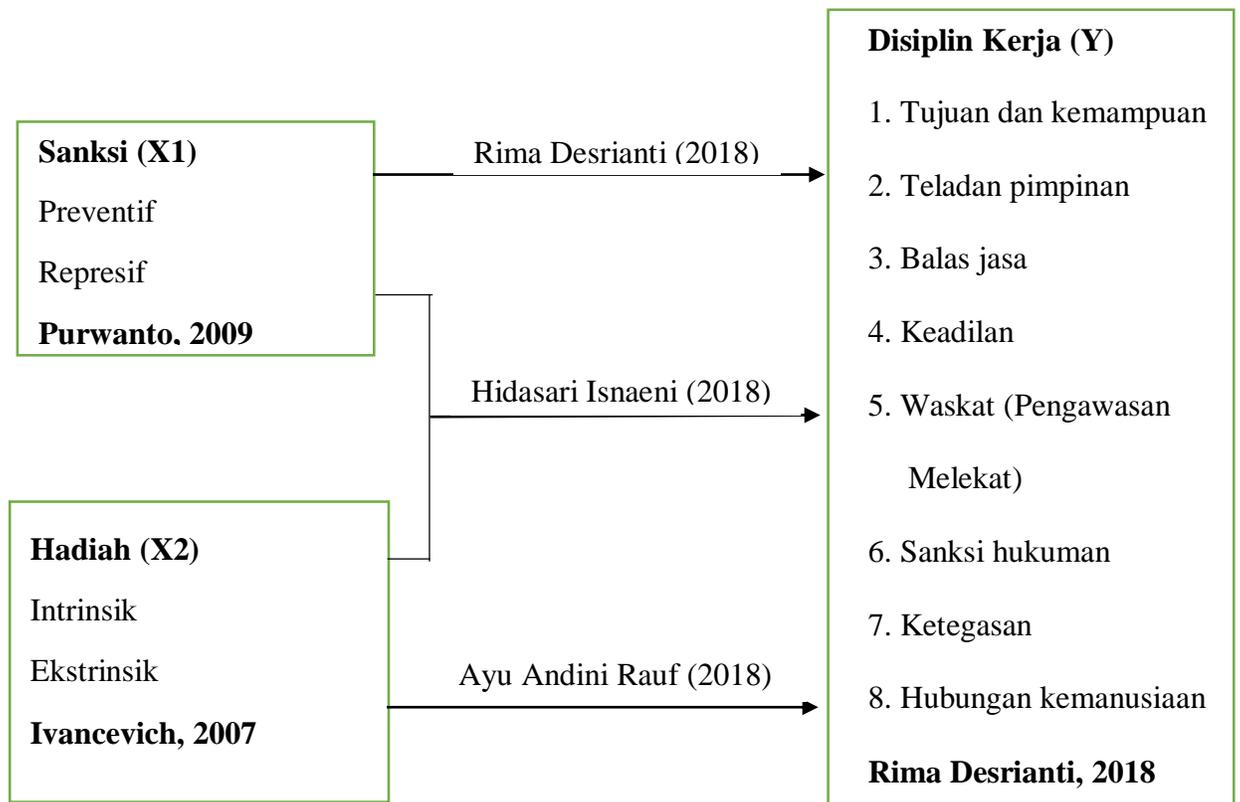
2.2.3 Pengaruh Sanksi, Dan Hadiah Terhadap Disiplin Kerja

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sekedar akan tugas dan tanggung jawab. Jadi, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan, Hasibuan (2009:193).

Dalam penelitian yang dilakukan Hidasari Isnaeni (2018) mengatakan berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F memperlihatkan bahwa semua variabel independent yakni sanksi (X1), hadiah (X2) dan pengembangan sumber daya manusia (X3) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi disiplin kerja (Y) secara positif dan signifikan. Hal ini bisa dilihat dari nilai F pada uji-F sebesar 18,047 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,005$ dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Jadi semakin tinggi sanksi (X1), hadiah (X2) dan pengembangan sumber daya manusia (X3), maka semakin meningkat pula disiplin kerja (Y) pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka penulis mendapatkan kesimpulan yang mana antara sanksi, penghargaan dan pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi disiplin kerja secara signifikan dan positif terhadap disiplin kerja.

Kerangka konsep penelitian terdapat dalam Gambar 2.1. Kerangka konsep penelitian yang disusun menggambarkan pengaruh langsung variabel Sanksi (X1), Penghargaan (X2), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3) terhadap Disiplin (Y). Tiap-tiap variabel memiliki indikator-indikator yang akan diukur dari responden melalui kuesioner.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna. Pengertian ini kemudian diperluas dengan maksud sebagai kesimpulan penelitian yang belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian. Pembuktian itu hanya dapat dilakukan dengan menguji hipotesis dimaksud dengan data di lapangan.

Berdasarkan dari permasalahan, maka hipotesis yang di ajukan pada penelitian ini adalah:

Hipotesis Utama :

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran yang digambarkan/diilustrasikan di paradigma maka akan dibentuk hipotesis sesuai rumusan dan tujuan penelitian, namun dari ke empat rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut, untuk tujuan penelitian pertama tidak dibuat uji hipotesis akan tetapi hanya uraian uraian variable saja.

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Sanksi dan Hadiah terhadap Disiplin Kerja secara simultan di Cv.Indominerals.

H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Sanksi terhadap Disiplin Kerja secara parsial di Cv.Indominerals.

H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Hadiah terhadap Disiplin Kerja secara parsial di Cv.Indominerals.