BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen

1.1Pengertian Manajemen

Seuah organisasi memutuhkan manajemen untuk mengendalikan proses organisasinya sampai tujuan organisasi tercapai. Dalam organisasi pemerintahan khususnya untuk pelayanan pulik diperlukan adanya pengelolaan proses pemerian pelayanan yang efektif dan efisien sehingga tujuan dari pelayanan itu sendiri adalah kepuasan masyarakat.

Manajemen kata erasal dari ahasa Prancis Kuno ménagement, yang mempunyai makna seni melakukan serta mengendalikan. Tak hanya itu pengelolaannya pun berasal dari ahasa Inggris. Singkatnya manajemen berasal dari istilah kamus Oxford management yang berarti mengambil inisiatif atau mengamil keputusan dalam suatu organisasi. Diterjemahkan dari kata manajemen istilah manajemen umumnya berkaitan dengan tindakan yang mengendalikan sekelompok orang dalam suatu organisasi atau lemaga tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Definisi manajemen menurut Manulang (Ratminto, 2012)Seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengumpulan dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. G.R Terry (Hasibuan, 2009)mendefinisikan manajemen sebagai proses spesifik yang terdiri dari penggunaan sumber daya manusia dan lainnya untuk menentukan, merencanakan, mengarahkan, dan

mengendalikan tindakan yang diambil untuk mencapai dan menentukan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Stoner dan Freeman (Safroni, 2012)Manajemen adalah proses perencanaan pengorganisasian pengarahan dan pengendalian usaha para anggota organisasi proses penggunaan semua sumer daya organisasi untuk mencapai tujuan yang dierikan organisasi.

Berdasarkan definisi manajemen di atas, dalam penelitian ini manajemen adalah serangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pemantauan melalui penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi tertentu.

1.2Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen selalu hadir dalam proses manajemen, merupakan elemen fundamental yang unik bagi mereka, dan digunakan oleh administrator sebagai referensi ketika melakukan kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan. Namun, beberapa ahli memiliki pandangan yang berbeda tentang fungsi manajemen. Menurut Terry (Hasibuan, 2009). Fungsi manajemen meliputi: Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*actuating*) dan Pengendalian (*controlling*). Menurut Henry Fayol (Safroni, 2012), fungsi manajemen meliputi Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan(*commanding*),Pengkoordinasian(*coordinating*),Pengendalian (*controlling*). Sedangkan menurut Griffin dalam(Safroni, 2012) fungsi manajemen meliputi Perencanaan dan Pengambilan Keputusan (*planning*

and decision making), pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*leading*) serta pengendalian (*controlling*).

Membandingkan beberapa fitur manajemen di atas, Anda dapat melihat bahwa semua manajemen dimulai dengan rencana, karena rencana menentukan tindakan apa yang harus diambil selanjutnya. Setelah perencanaan, itu adalah sebuah organisasi. Hampir semua profesional menempatkan organisasi di tempat kedua setelah perencanaan. Organisasi merupakan suatu pembagian kerja, dan erat kaitannya dengan fungsi perencanaan karena juga perlu direncanakan. Selain itu, setelah fungsi perencanaan dan organisasi diimplementasikan, fungsi arahan yang ditetapkan seperti tindakan, bimbingan, dan perintah harus digunakan, tetapi dengan tujuan yang sama: untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja bersama dan efektif. Untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, fungsi penyesuaian telah ditambahkan setelah fungsi kinerja. Fungsi koordinasi yang mengatur kerjasama antar karyawan untuk menghindari kebingungan, diskusi dan kekosongan. Selain itu, fungsi terakhir dari proses manajemen adalah pengendalian.

2. Gaya Kepemimpinan

2.1Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut House dalam Yukl (2009) Kepemimpinan adalah kemampuanseseorang untuk memotivasi, mempengaruhi dan memberdayakan orang lain untuk berkontribusi pada efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Dari pendapat tersebut dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu cara untuk mempengaruhi dan

memotivasi orang lain agar mereka mau memberikan sumbangsih bagi keberhasilan organisasinya.

Kepemimpinan organisasi perlu mempengaruhi orang-orang yang memimpin organisasi dengan cara yang mereka inginkan untuk melakukan apa yang diharapkan atau diarahkan oleh orang lain yang memimpin organisasi. (Sutikno, 2014). Setelah konsep kepemimpinan dijelaskan, maka dapat dijelaskan dengan menggunakan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi.

Menurut Thoha(2013) Gaya kepemimpinan adalah kode etik yang digunakan orang ketika mereka melihatnya dan mencoba mempengaruhi perilakuorang lain. Sedangkan menurut Rivai (2014) Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat karakteristik yang digunakan eksekutif untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan.Gaya kepemimpinan juga merupakan pola perilaku atau strategi yang disukai dan sering digunakan manajer.

Pemimpin mendorong kinerja yang lebih baik dengan menyediakan kegiatan yang membuat mereka percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan hasil yang memuaskan. Kepemimpinan yang berlaku secara universal dapat mengarah pada pencapaian dan pencapaian bawahan tingkat tinggi. Kepemimpinan yang efektif dapat dicapai melalui gaya kepemimpinan yang tepat yang memotivasi dan mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Kandi (2013), Hotdianty, Taufik, and Haryani (2016) Gaya kepemimpinan relevan atau mempengaruhi kinerja karyawan, dan survei dilakukan pada proyek konstruksi. Intinya adalah bahwa manajer lapangan memiliki gaya kepemimpinan yang tepat ketika berhadapan dengan bawahan mereka dan, jika berlaku, dapat dengan aman mengontrol kinerja bawahan mereka.

3. *Reward*

3.1Pengertian *Reward*

Reward atau penghargaan ini berisi banyak insentif yang sama yang diberikan organisasi kepada karyawannya di bawah kontrak psikologis. Penghargaan juga memenuhi berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan perilaku terkait pekerjaan mereka. (Moorhead& Griffin, 2013).*Reward* adalah insentif untuk menghubungkan upah berdasarkan kemampuannya untuk meningkatkan produktivitas karyawan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. (Simamora dalam Hidayat 2018).

Thompson (2002) dalam Nnaji-Ihedinmah and Egbunike (2005) Ditekankan bahwa kompensasi tidak hanya mencakup faktor-faktor kuantitatif seperti gaji dan upah, tetapi juga faktor-faktor berwujud non-moneter lainnya seperti peluang untuk mengambil tanggung jawab yang lebih serius, peluang karir, peluang penelitian dan pengembangan, dan kualitas hidup yang memadai dalam organisasi, dan lain-lain. Menurut Puwanenthiren (2011) Kompensasi terdiri dari semua komponen organisasi, proses, aturan, dan aktivitas pengambilan keputusan yang

terkait dengan alokasi kompensasi dan tunjangan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya pada organisasi.

Graham and Manus (2002) mendefinisikan penghargaan sebagai semua bentuk penghargaan langsung dan tidak langsung serta intrinsik dan ekstrinsik, termasuk upah, remunerasi, manfaat dan reward yang bersifat intrinsik seperti pekerjaan itu sendiri, hubungan hubungan dengan rekan kerja dan atasan, pembelajaran dan pengembangan, dan pekerjaan. mengalami sendiri.

Pengahargaan juga dapat didefinisikan sebagai penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan ketika mereka telah melakukan suatu tindakan atau tugas yang diberikan oleh organisasi. (Rahim, Daud, & Wan, 2012). Penghargaan paling efektif bila diterapkan dalam organisasi dengan homogenitas yang kuat. Sistem penghargaan yang efektif memerlukan sejumlah faktor mendasar yang harus diperhitungkan, termasuk sikap eksperimen, sistem penyesuaian terus-menerus, kontribusi peserta ke sistem, dan evaluasi berkelanjutan pada efisiensi sistem.

Penghargaan bagi seseorang yang lebih giat dalam memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapai. Manusia masih memiliki cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang digunakan metode penghargaan. Seseorang yang melakukannya dengan baik atau mencapai prestasi tertentu akan menerima imbalan yang menarik sebagai hadiah.

Dengan demikian, pegawai yang melakukan perbuatan dan memperoleh prestasi akanmendapatkan Reward tersebut. Hasil penelitian

Mas'ud (2017) membuktikan terdapat pengaruh antara Reward terhadap kinerja pegawai.

3.2 Tujuan *Reward*

Ivancevich (dalam Hidayat,2018) membagi tujuan dari program *reward* menjadi 3 tujuan utama, antara lain:

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
3. Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi

4. *Punishment*

4.1 Pengertian Punishment

Kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti punishment, sanksi, atau siksaan. Sedangkan menurut (Purwanto, 2006), Hukuman menderita dari seseorang dengan sengaja menimbulkan atau menimbulkan sebagai akibat dari cedera, kejahatan, atau kesalahan.

Punishment adalah ancaman hukuman untuk tujuan tersebut perbaiki pelanggaran karyawan, pertahankan peraturan saat ini, dan ajarkanpelanggar(Mangkunegara, 2013).Salah satu peran penting dari hukuman adalah untuk menjaga disiplin karyawan. Hukuman diperlukan untuk meningkatkan disiplin dan mendidik karyawan untuk mengikuti semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, tujuan hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa hukuman berat bagi pelanggar bukanlah alat pendidikan untuk karyawan, (Hasibuan, 2014).

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar" (Mangkunegara, 2011). Pada dasarnya tujuan pemberian punishment adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi.

Dari beberapa pandangan di atas, hukuman adalah suatu tindakan yang tidak menyenangkan berupa hukuman atau hukuman yang secara sadar dilakukan terhadap seorang pegawai ketika terjadi pelanggaran agar tidak terulang kembali. Jika reward adalah bentuk positif, maka punishment adalah bentuk negatif, tetapi jika diberikan dengan benar, dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Tujuan dari hukuman ini adalah untuk membuat seseorang menderita agar tidak merugikan, maka hukuman tersebut untuk mendidik ke arah yang lebih baik. (Koencoro, 2013; Suryadilaga, Musadieq, & Nurtjahjono).

4.2 Jenis-Jenis *Punishment*

Menurut Purwanto (dalam Hidayat, 2018) Secara umum, hukuman dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. *Punishment* Preventif

   Sanksi preventif adalah sanksi yang dijatuhkan oleh: berarti tidak ada atau tidak ada pelanggaran. Hukuman ini bermaksud untuk mencegah terjadinya pelanggaran untuk ini harus dilakukan sebelum pelanggaran terjadi.Contoh*punishment* preventif adalah:

a. Anjuran dan Perintah

b. Larangan

c. Pengawasan

d. Paksaan

2. *Punishment* Represif

Hukuman represi adalah hukuman yang dijatuhkan untuk pelanggaran, untuk dosa yang dilakukan. Oleh karena itu, hukuman ini diambil setelah pelanggaran atau kesalahan telah terjadi. Contoh*punishment* represif adalah:

a. Pemberitahuan

b. Teguran dan Peringatan

c. Hukuman

Menurut Rivai (2015) ada beberapa tingkat dan jenis punishmentyang umumnya berlaku dalam sebuah organisasi, antara lain:

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

5. Kedisplinan Karyawan

5.1 Pengertian Kedisiplinan Karyawan

Disiplin adalah hubungan antara kemauan dan kemauan seseorang untuk mengikuti dan mengikuti aturan-aturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2017).

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa latin “dispel”, yang berarti: Artinya pengikut. kata-kata dengan waktu berubah menjadi “disclipine”, artinya kepatuhan atau kepatuhan. tentang aturan. Disiplin kerja adalah tindakan Manajemen, yaitu disiplin pegawai, untuk mendorong anggota suatu organisasi agar mematuhi persyaratan dari berbagai peraturan tersebut merupakan suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai agar dapat bekerja secara sukarela. Untuk bekerja sama dengan karyawan lain. meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Siagian,2015:305).

Disiplin tenaga kerja dapat menegakkannya dan tidak dapat menghindari sanksi karena melanggar kewajiban dan wewenang yang dipercayakan kepadanya, penghormatan, penghargaan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap aturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku. Didefinisikan sebagai sikap (Sastrohadiwiryo, 2013).

Disiplin kerja adalah sarana yang membantu eksekutif berkomunikasi dengan karyawan dan mempersiapkan mereka untuk mengubah perilaku, meningkatkan kesadaran dan motivasi untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2015).

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Ini mempromosikan kegembiraan kerja, etos kerja, pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan sosial. Oleh karena itu, semua manajer selalu berusaha untuk memperkenalkan disiplin yang baik kepada bawahannya. Manajer dianggap efektif dalam kepemimpinan ketika bawahannya disiplin dengan baik. Sulit untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin yang baik, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. (Hasibuan,2016:193).

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

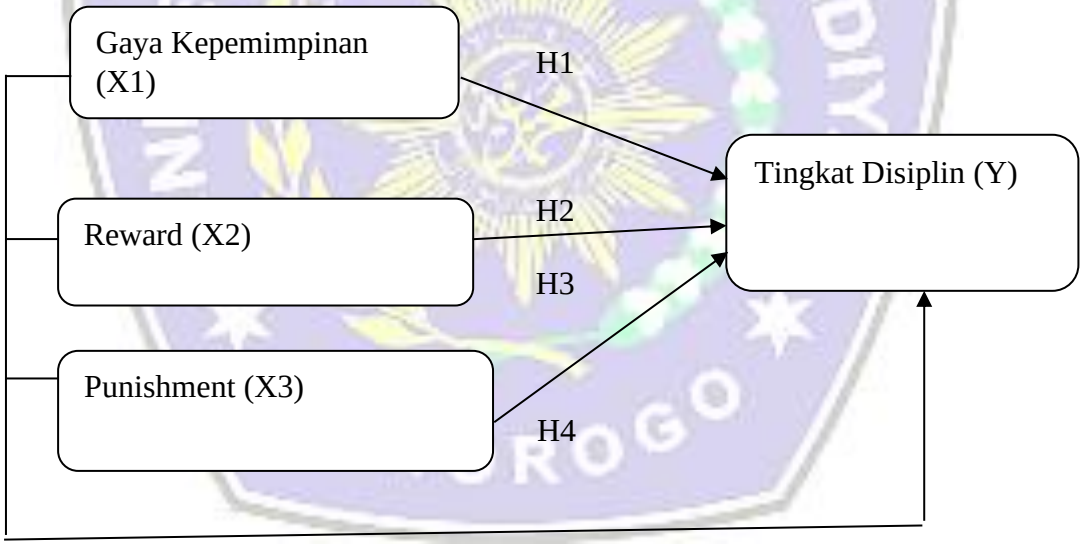
No	Nama Peneliti	Judul	Kesimpulan	Sumber
1	Reni Fatmiyata Utami,Repository	Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment	Pengujian hipotesis secara simultan rewarddan punishmenttidakberpengaruh positif dan tidak signifikan	Jurnal Manajemen dan Administrasi

	Universitas Negeri Makasar	Terhadap kedisplinan Karyawan Pada PT.Lotte Mart Panakkukang	secara simultan terhadapkedisiplinan karyawanPT. Lotte Mart Panakukkang.	Publik Vol 4. 2019
2	Dita Asriani GiminSyakd anur Nas, Jurnal Online Mahasiswa	Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja Karywan PT.Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi	Hasil penelitian ini menjukkan bahwa sumbangan pengaruh rewardterhadap disiplin kerja karyawan PT. Citra Riau Sarana sebesar 25,6% naik turunnya nilai disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh reward, sedangkan sisanya 74,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	Jurnal Online Mahasiswa Vol 2, No 2 (2015)
3	Wisnu Saputra dan Imam Wibowo	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motifasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur	Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin dan motivasi secara signifikan tidak dapat memediasi hubungan langsung gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap disiplin, gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi. Disiplin berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan untuk secara langsung dan tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.	Jurnal manajemen bisnis Vol 5, No 2 (2017
4	Edi Setiawan, Prima Ekonomika Vol.9, No. 1, Maret 2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Berdasarkan hasil Analisis yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja,Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif	Jurnal Manajemen daya saing UMS
5	Rumiris Siahaan,	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap	Ha1 yaitu Reward berpengaruh terhadap disiplin kerja diterrima. Dengan demikian, maka	Jurnal Ilmiah Bussiness Progress Oktober 2013,

		Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III Rambutan	Hipotesis pertama diterima. Seperti yang telah dijelaskan bahwa pegawai memerlukan suatu reward sebagai penghargaan terhadap saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.	Volume 1, NO.01,17-26

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual ini didasarkan pada referensi dari penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini terdapat variabel terikat dan variabel bebas. Dimana variabel dependennya adalah disiplin kerja karyawan. Sedangkan variabel independennya adalah Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment*.



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

Keterangan:

X1: Gaya Kepemimpinan

X2: Reward

X3: Punishment

Y: Disipin Kerja

D. Hipotesis

Hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap suatu pernyataan masalah penelitian yang rumusan masalah penelitiannya dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan. (Sugiyono, 2013) Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap tingkat Displin karyawan

Penerapkan gayakepemimpinan yang berbeda pada masing-masing pegawai dan dari perbedaan gaya kepemimpinan organisasi yang pilih kasih ini menimbulkan rasa kecemburuan sosial antar pegawai. Hal ini tentunya akan menghambat kinerja dari para pegawai, karena para pegawai ada yang merasa "dianak tirikan dan dianak emaskan". Padahal apabilapemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan sama antara satu sama lainnya, tentunya hal ini akan menghilangkan rasa kecemburuan sosial tersebut sehingga para pegawaipun akan bersemangat dalam bekerja dan tentunya hal ini akan berpengaruh positif pada kinerja masing-masing pegawai.

Menurut Handayani(2013) terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinanterhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukan jika naik turunnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinanyang diterapkan.Selain itu, Hidayat, dkk (2006) juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.Berdasarkan pernyataan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap tingkat disiplin karyawan pada toko pojok badegan

2. Pengaruh *Reward* terhadap tingkat Displin karyawan

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

Pernyataan diatas tersebut didukung oleh Asriani et.al(2015) dimana dalam penelitiannya ditemukan bahwa pemberian reward mempengaruhi naikturunnya disiplin kerja karyawan. Kemudian dilanjutkan oleh Siahaan (2013) yang dalam penelitiannya juga menemukan bahwa pemberian rewardberpengaruh terhadap disiplin kerja.Selanjutnya Lestari dan Firdausi(2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa setelah adanyapelaksaan pemberian reward,kedisiplinan para pegawai semakin meningkat.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga reward berpengaruh terhadap terhadap tingkat disiplin karyawan pada toko pojok badegan

3. Pengaruh *Punishment* terhadap tingkat Displin karyawan

*Punishment*atau hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Ivancevich, 2000).Salah satu peran penting dari punishment adalah untuk memelihara kedisiplina karyawan (Hasibuan, 2014). Punishment

diperlukan dalammeningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian punishmentakan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian punishmentyang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Pernyataan diatas tersebut didukungolehSiahaan (2013) dimana dalam penelitiannya ditemukan bahwa pemberian punishment berpengaruh terhadap disiplin kerja.Kemudian Lestari dan Firdausi(2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa setelah adanya pelaksaan pemberian punishment, kedisiplinan para pegawai semakin meningkat. Selanjutnya Anwar dan Dunija (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa punishment mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan meskipun tidak terlalu signifikan. Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H3 : Diduga punishment berpengaruh terhadap terhadap tingkat disiplin karyawan pada toko pojok badegan

4. Pengaruh gaya kepemimpinan, reward, dan punishment terhadap kedisplinan kerja karyawan

gaya kepemimpinan, reward, dan punishment adalah upaya yang sering terjadi di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. gaya kepemimpinan, reward, dan punishmentmerupakan variabel yang mempunyai pengaruh yang berbeda-beda terhadap kedisplinan dalam bekerja. Dan dari ketiga variable-variabel tersebut mempunyai pengaruh masing-masing terhadap kepuasan kerja dari pengaruh positif maupun negatif. Gaya kepmimpinan berpengaruh terhadap kedisplinan kerja karena gaya kepemimpinan mampu mendorong

atau menimbulkan rasa percaya diri bagi karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan atau tanggung jawab dengan baik. Reward berpengaruh terhadap kedisplinan kerja karena semakin baik pemberian reward maka akan semakin tinggi tingkat kedisplinan kerja karyawan. Punishment berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karena apabila punishment yang diberikan terlalu berlebihan maka akan membuat seorang karyawan mengalami kelelahan fisik juga psikis dan berakibat kepada emosional yang tidak terkontrol dan berakibat pada pekerjaan yang tidak optimal.Berdasarkan pernyataan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H4: Diduga gaya kepemimpinan, reward, dan punishment secara bersama-sama berpengaruh terhadap kedisplinan kerja karyawan pada toko pojok badegan.