

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

a. *Reward* (Penghargaan)

1. Definisi *Reward*

Reward (penghargaan) adalah sebuah penghargaan, apresiasi yang diberikan kepada seorang atau setiap pegawai yang memiliki sejumlah prestasi yang dapat membangun suatu lembaga, lembaga ataupun instansi. Pemberian sebuah apresiasi ini merupakan bentuk berbalas jasa kepada pegawai atas prestasinya dalam bekerja untuk membangun sebuah lembaga agar terus mengalami kenaikan prestasi di lingkungan kerjanya. Menurut (Fitri et al (2013) *Reward* adalah salah satu cara untuk memotivasi seseorang untuk berbuat baik dan meningkatkan kinerja dan prestasi mereka. *Reward* dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan atas suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik dari individu maupun lembaga yang biasanya berupa materi atau ucapan. Menurut (Agustin et al (2020), *Reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang sebagai penghargaan atas tindakannya. Sebagai cara untuk mengucapkan terima kasih dan menunjukkan perhatian kita yang patut untuk dilakukan, sehingga pekerja yang berprestasi dapat lebih bersemangat untuk bekerja jika mereka diberi hadiah.

Reward sendiri dapat berupa penghargaan secara material ataupun non material seperti yang dikatakan oleh (Octario (2022)

menyebutkan bahwa *Reward* pada organisasi biasa dikenal dengan istilah “insentif”, yaitu suatu bentuk imbalan yang bersifat materi maupun non materi yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawannya, agar dapat mencapai tujuan lembaga, lembaga atau organisasi dengan semangat dan prestasi yang lebih tinggi. Dengan adanya pemberian *Reward* (penghargaan) ini diharapkan dapat menjadikan sebuah motivasi untuk pegawainya agar terus memiliki semangat dan keinginan untuk menjadi yang terbaik di lingkungan pekerjaan. Sebuah instansi memberikan suatu *Reward* agar pegawai terus memiliki gairah untuk bekerja, diharapkan juga dengan adanya suatu penghargaan ini dapat meningkatkan kinerja para pegawai karena termotivasi dari sebuah penghargaan yang telah diimplementasikan oleh instansi tersebut.

Menurut (Surahman (2022) pada penelitiannya dikatakan bahwa penghargaan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen lembaga, karena *Reward* (penghargaan) untuk pekerja tidak lagi dipandang sekadar sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan material, namun dikaitkan dengan martabat manusia. Sebaliknya, lembaga cenderung memandang hal tersebut sebagai beban yang harus ditanggung lembaga untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Imbalan bisa bermacam-macam bentuknya, yang paling sederhana adalah kata-kata seperti pujian. Oleh karena itu, imbalan merupakan salah satu motivasi pegawai dalam bekerja.

Beberapa orang menyadari bahwa dengan prestasi yang tinggi, mereka akan mendapat imbalan yang berlimpah. Pemberian *Reward* juga dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk lebih baik, membantu dalam pengembangan keterampilan dan kemampuan pegawai, serta digunakan untuk mengukur kinerja pegawai. Dengan demikian, *Reward* dapat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja pegawai.

2. Indikator *Reward*

Menurut (Sedarmayanti (2017) indikator *Reward* dibagi ke dalam beberapa bentuk, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil dan tujuan yang diharapkan dari *Reward*, yaitu:
 - 1) Tingkat kesesuaian *Reward* dengan harapan kebutuhan pegawai
 - 2) Tingkat dorongan *Reward* terhadap semangat/gairah kerja pegawai
 - 3) Tingkat dorongan sistem *Reward* terhadap keinginan pegawai untuk tetap bekerja di lingkungan organisasi yang bersangkutan
 - 4) Tingkat manfaat sistem *Reward* terhadap kepuasan kerja
2. Kriteria ukuran individu yang diberikan *Reward* yaitu:
 - 1) Tingkat kesesuaian *Reward* dengan kinerja
 - 2) Tingkat kesesuaian *Reward* dengan tanggung jawab
 - 3) Tingkat kesesuaian *Reward* dengan pangkat dan jabatan
3. Karakteristik/Bentuk *Reward*
Variasi, jumlah atau besarnya *Reward* pegawai

4. Tingkat keadilan *Reward*
Sejauh mana *Reward* telah memenuhi rasa keadilan kepada pegawai
5. Jarak waktu *Reward* diberikan

Seberapa lama *Reward* diberikan dibandingkan aktivitas dalam bekerja

b. *Punishment* (Hukuman atau Sanksi)

1. Definisi *Punishment*

Punishment (hukuman atau sanksi) merupakan tindakan bijak berupa hukuman, sanksi, teguran kepada karyawan/pegawai yang telah melakukan suatu pelanggaran di lingkungan kerja. Menurut (Utami (2019) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena kelalaian atau kesalahan yang melanggar peraturan dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Menurut (Adhany et al (2022) mengatakan bahwa *Punishment* adalah salah satu faktor dalam menegakkan aturan disiplin kerja. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja pegawai, menaati standar kerja, dan memberikan pembelajaran. *Punishment* adalah sanksi atas pelanggaran suatu peraturan. Tujuan pemberian *Punishment* adalah untuk memberikan efek jera kepada pegawai agar tidak mengulangi pelanggaran. Dengan sanksi ini, pegawai akan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugasnya.

Pada definisi terkait *Punishment* diatas, *Punishment* adalah suatu bentuk sanksi yang negatif. Namun, jika *Punishment* diberikan dengan carayang tepat maka dapat menjadikan sebuah dorongan bagi pegawai untuk dapat meningkatkan sikap disiplin dan meningkatkan kinerjanya. Dengan penerapan *Punishment* sesuai aturan dan norma yang berlaku, dapat membantu terciptanya budaya kerja yang sehat dan mendukung pengembangan karir pegawai. Jika pemberian *Punishment* dilakukan secara tidak adil, maka dapat berdampak negatif baik bagi pegawai maupun instansi. Pemberian *Punishment* yang tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan dan perasaan tidak adil pada pegawai sehingga dapat mempengaruhi motivasi dan kinerjanya. Selain itu, pemberian *Punishment* yang tidak adil dapat menimbulkan konflik antara pegawai dan atasan sehingga merusak hubungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, pemberian sanksi harus dilakukan dengan cara yang tepat, yaitu secara obyektif dan tidak memihak dengan mempertimbangkan semua aspek yang relevan dengan apa yang terjadi dan cara pelaksanaannya. Pemberian *Punishment* yang adil dan proporsional dapat menjadi alat untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja.

Menurut (Octario (2022), dalam lingkup kegiatan lembaga, memberikan hukuman atau *Punishment* merupakan suatu praktik yang umum. Tujuan dari *Punishment* ini adalah untuk menciptakan kedisiplinan di antara para karyawan agar mereka dapat bertindak

sesuai dengan peraturan dan etika yang telah ditetapkan oleh lembaga. Dalam situasi tertentu, penggunaan *Punishment* juga dapat menjadi cara yang efektif untuk mengubah perilaku karyawan yang melanggar aturan, karena *Punishment* memiliki potensi untuk menimbulkan rasa takut bagi pelanggartersebut. Namun, penting untuk diingat bahwa semakin besar tingkat hukuman yang diberikan kepada seseorang, maka semakin menurun pula produktivitas karyawan tersebut karena tekanan yang dirasakannya.

2. Indikator *Punishment*

Adapun hukuman disiplin yang ada pada instansi pemerintah yang telah disesuaikan dengan **Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 tahun 2010** tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adapun kategori dari masing-masing hukuman tersebut, yaitu:

1. Hukuman Disiplin Ringan

Hukuman Disiplin Ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:

- 1) Teguran lisan
- 2) Teguran tertulis
- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis

2. Hukuman Disiplin Sedang

Hukuman Disiplin Sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:

- 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun

2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun

3. Hukuman Disiplin Berat

Hukuman Disiplin Berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

huruf c terdiri dari:

- 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
- 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
- 3) Pembebasan dari Jabatan
- 4) Pemberian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat PNS.

c. Etos Kerja

1. Definisi Etos Kerja

Menurut (Putri et al (2023) etos kerja adalah segala kebiasaan baik yang meliputi kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, dan kesabaran yang didasari oleh etos kerja. Tanpa adanya etos kerja tersebut, maka karyawan akan merasa terbebani dalam segala tugas pekerjaan, sehingga dampak negatifnya adalah tidak mampu meningkatkan produktivitas lembaga sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Etos kerja dapat mencerminkan nilai-nilai dan norma-norma terhadap pegawai, sehingga dapat menciptakan sebuah produktivitas pegawai dalam bekerja. Etos kerja merupakan pandangan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat menjadi sumber motivasi dalam

mengambil tindakan. Nilai-nilai etos kerja yang dianut oleh seluruh komponen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Etos kerja yang kuat dapat memberikan dampak positif terhadap etos kerja pegawai karena etos kerja yang baik mendorong pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, antusias, dan bertanggung jawab sehingga meningkatkan kualitas kinerja.

Menurut (Agustin et al (2023), etos kerja merupakan semangat kerja yang ada dalam diri seseorang, suatu sifat yang menentukan bagaimana orang tersebut memandang, meyakini, dan memberi makna terhadap suatu hal, sehingga memotivasinya untuk mencapai tujuan tertentu dengan lebih baik dan optimal. Sikap etos ini tidak hanya dimiliki oleh setiap individu saja, namun dapat juga dimiliki oleh kelompok atau masyarakat. Etos kerja yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan membantu mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, etos kerja yang baik tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif dalam suatu kelompok atau organisasi.

2. Indikator Etos Kerja

Adapun indikator etos kerja menurut (Sinamo (2005) yaitu : Penuh tanggung jawab, semangat kerja yang tinggi, tekun dan serius, menjaga martabat dan kehormatan.

d. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Menurut (Adhany et al (2022), disiplin merupakan sikap seseorang terhadap keinginan dan kemauannya untuk mengikuti setiap aturan dan norma yang berlaku pada orang disekitarnya. Disiplin merupakan bentuk keinginan dan persepsi untuk mengikuti dan menaati aturan dan norma sosial yang berlaku. Sikap disiplin ini akan mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dengan lebih baik dan maksimal. Etos kerja yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan membantu mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, kedisiplinan juga menciptakan budaya kerja yang positif dalam suatu kelompok atau organisasi.

Melalui kedisiplinan pula, seseorang akan merasa sadar dan timbul keinginan untuk taat terhadap aturan dan norma dalam suatu organisasi. Namun, suatu kedisiplinan ini memerlukan pengawasan dalam penerapannya. Pengawasan yang tepat membantu memastikan bahwa disiplin diterapkan secara konsisten dan adil, sehingga disiplin kerja dapat berjalan secara efektif. Organisasi dapat memastikan bahwa peraturan dan standar yang berlaku diterapkan dengan benar untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Dalam menjalankan disiplin kerja ini juga harus dibarengi dengan etos kerja agar kinerja pegawai dapat meningkat dan pegawai memiliki motivasi

pada setiap pekerjaannya. Juga keberhasilan untuk mencapai disiplin pegawai akan tergantung pada keharmonisan hubungan antarmanusia di dalam lembaga. Etos dan disiplin kerja memainkan peranan penting dalam mencapai tingkat kinerja yang optimal.

Menurut (Adinda et al (2023), bahwa kehadiran seorang karyawan dalam pekerjaan mereka juga merupakan indikator dari disiplin kerja mereka. Para karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang baik akan tetapberfokus dan produktif dalam pekerjaan, bahkan tanpa adanya pengawasandari atasan. Selain itu, selama jam kerja, para karyawan tidak akan menyia-nyiakan waktu untuk melakukan aktivitas yang tidak relevan dengan tugas pekerjaan. Disiplin kerja yang baik pada pegawai mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan juga dapat memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja, menumbuhkan peningkatan motivasi dalam bekerja. Dengan demikian, lembaga akan menjadi terorganisir dan efisien, yang pada akhirnya akan mengarah pada tercapainya tujuan lembaga.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno (2011) terdapat 4 dimensi sebagai berikut dan indikator pada disiplin kerja yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan instansi
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi

Dari dimensi diatas menurut (Sutrisno, 2011) terdapat indikator sebagai berikut:

1. Jam masuk dan jam pulang kerja
2. Jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi.
3. Peraturan dasar tentang cara berpakaian
4. Bertingkah laku dalam pekerjaan
5. Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas
6. Tanggung jawab dalam pekerjaan.
7. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan sebelumnya yang dapat peneliti gunakan sebagai acuan dan landasan penelitian. Penelitian terdahulu ini menjelaskan mengenai perbedaan dan persamaan penelitian yang telah para penulis lakukan. Berikut adalah tabel peneliti terdahulu:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Hasil
1.	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta (Dihan & Hidayat., (2020)	<i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian <i>Reward</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, sedangkan pemberian <i>Punishment</i> memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Selain itu, disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh <i>Reward</i> And <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Fajar Baru Sukses Kabanjahe (Sembiring et al., (2021)	<i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , Disiplin Kerja	Temuan penelitian yang terdapat pada penelitian ini adalah bahwa <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil analisis statistik penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> dengan disiplin kerja karyawan.
3.	Implementasi Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru (Manik, (2019)	<i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , Etos Kerja	Hasil penelitian menunjukkan pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> kepada guru dan tenaga kependidikan berpengaruh terhadap etos kerja, dapat memotivasi dan meningkatkan hasil. Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja guru dan tenaga kependidikan sehingga akhirnya dapat meningkatkan etos kerja.
4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi,	Gaya Kepemimpinan, Komitmen	Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan

	<i>Reward And Punishment Terhadap Etos Kerja Karyawan</i> (Agustin et al., 2020)	Organisasi, <i>Reward, Punishment</i> , Etos Kerja	tidak berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Catur Mulia Mandiri. Namun, Komitmen Organisasi dan <i>Reward and Punishment</i> terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan di lembaga tersebut.
5.	Pengaruh Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Guru di SMPN Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta (Dewi, (2010)	Kepemimpinan situasional, disiplin dan etos kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan situasional kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap etos kerja guru di SMPN Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta. Selain itu, juga ditemukan bahwa kepemimpinan situasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru di sekolah tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan kepemimpinan situasional dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan etos kerja guru di SMPN Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta.

Sumber: Data Diolah, 2024.

Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu pada tabel diatas, persamaan penelitian terdahulu oleh (Dihan & Hidayat (2020) pada penelitian ini dengan *Reward* dan *Punishment* sebagai variabel bebas dan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Perbedaan dari kedua penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang ada pada tabel diatas terletak pada satu variabel yaitu menggunakan *Reward* dan *Punishment*, disiplin kerja, dengan kinerja

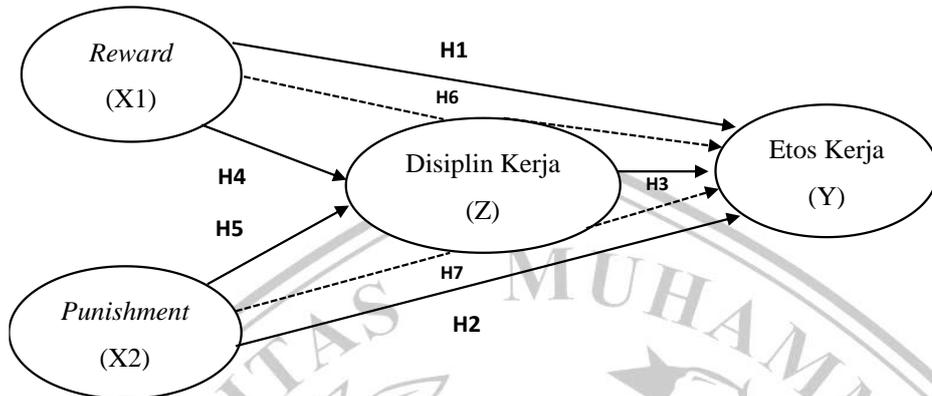
karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel *Reward* dan *Punishment*, etos kerja, dengan disiplin kerja sebagai variabel terikat. Selain itu, pada penelitian (Sembiring et al (2021) menggunakan variabel *Reward* dan *Punishment* sebagai variabel bebas, disiplin kerja sebagai variabel terikat, dan tidak ada variabel intervening. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel *Reward* dan *Punishment* sebagai variabel bebas, etos kerja sebagai variabel terikat dan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah cara yang berguna untuk mengatur dan menyusun ide-ide utama yang akan dibahas atau diteliti dalam suatu proyek atau penelitian. Bisa dianggap seperti peta atau rencana yang membantu kita memahami apa yang sedang kita teliti, bagaimana bagian-bagian yang berbeda dari penelitian itu saling berkaitan, dan bagaimana cara akan menjelaskan hasilnya. Berdasarkan hasil penelitian dari (Febrianti et.,al (2023) *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Pada penelitian (Surahman (2022) menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Pada penelitian (Manik (2019) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap etos kerja. Pada penelitian Agustin et al (2020) menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap etos kerja. Pada penelitian oleh (Dewi (2010) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja. Pada penelitian (Dihan & Hidayat (2020) menunjukkan *reward* memediasi dan *punishment* memediasi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diatas, sehingga penulis mengajukan kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 2. 1 merupakan kerangka pikir yang digunakan dalam

penelitian ini, variabel yang dipilih pada penelitian ini adalah *Reward* (X1), *Punishment* (X2), Etos Kerja (Y). dan Disiplin Kerja (Z).



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

1. Pengaruh *Reward* terhadap Etos Kerja Pegawai

Etos kerja merupakan aspek penting untuk setiap pegawai agar mampu memberikan kinerja yang bagus terhadap suatu instansi. Dengan melandaskan etos kerja, maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai *jobdesc*-nya agar dapat terselesaikan dengan baik. Sehingga pegawai dapat bertanggung jawab penuh dan mampu memberikan prestasi kepada suatu instansi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Manik (2019) menemukan bahwa *Reward* berpengaruh positif terhadap etos kerja dan dapat memotivasi serta meningkatkan kinerja serta dedikasi dalam melaksanakan tugas yang masing-masing telah diberikan. Sejalan dengan penelitian oleh (Arohman & Fatoni (2021) yang mengatakan bahwa *Reward* mampu meningkatkan etos kerja serta memotivasi dalam meningkatkan kinerja dalam

melaksanakan tugasnya masing-masing. Dalam hal ini, *Reward* jika *Reward* diterapkan dengan adil dan tepat maka mampu memberikan dampak positif kepada setiap pegawainya, maka dapat ditarik hipotesis:
H1: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai

2. Pengaruh *Punishment* terhadap Etos Kerja Pegawai

Dalam suatu organisasi, jika sebuah organisasi mampu menerapkan *Punishment* dengan adil dan bijaksana, maka mampu mempengaruhi etos kerja. Dalam hal ini, jika pegawai menjadikan etos kerja sebagai landasan untuk berbuat sesuai etika dan menjadikannya motivasi, maka pegawai mampu menghasilkan kinerja yang baik untuk organisasinya. Dalam penelitian yang ditemukan oleh (Manik (2019) mengatakan bahwa *Punishment* berpengaruh positif terhadap etos kerja sehingga mampu memotivasi, meningkatkan kinerja serta berdiskusi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Sejalan dengan penelitian oleh (Agustin et al (2020) yang mengatakan bahwa *Punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diatas , maka dapat ditarik hipotesis:

H2: *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja

3. Pengaruh Disiplin terhadap Etos Kerja

Pada lingkungan organisasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja. Etos kerja menjadikan landasan bagi pegawai agar mampu menerapkankedisiplinan dan memiliki kesadaran masing-masing untuk

disiplin waktu terhadap tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan tingginya komitmen, dedikasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang dihadapi. Dengan disiplin kerja yang ketat, karyawan cenderung lebih fokus, produktif dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Eka et al (2023) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap etos kerja. Sejalan dengan penelitian yang ditemukan oleh (Dewi (2010) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja guru terhadap etos kerja guru di SMPN Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta. Sementara itu terdapat penelitian lain yang ditemukan oleh (Risma & Arwiah (2022) yang mengatakan bahwa disiplin kerja dan etos kerja secara simultan ataupun parsial memiliki pengaruh secara positif serta signifikan pada kinerja pegawai yang berarti terdapat variabel lain diluar penelitian ini yang dapat membawa pengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja dan etos kerja. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat ditarik hipotesis:

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja

4. Pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja

Kebijakan suatu organisasi terhadap pegawai dengan menerapkan *Reward* merupakan salah satu hal ataupun upaya oleh organisasi untuk menegakkan kedisiplinan pegawai. Melalui Upaya penerapan *Reward*

ini, suatu organisasi diharapkan dapat menegakkan kedisiplinan pada setiap pegawai yang masih lalai dan belum menaati aturan yang ditegakkan. Literature sebelumnya tentang disiplin kerja menunjukkan hubungan yang signifikan antara *Reward* dan disiplin kerja; penelitian ini seperti yang ditemukan oleh (Sujatmiko et al (2020), didukung dengan penelitian ini (Astuti & Sujatna (2020) yang menemukan bahwa *Reward* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, dan semakin positif dalam pemberian *Reward* maka akan menimbulkan persepsi baik oleh pegawai. Sehingga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian *Reward* berupa upah, tunjangan, bonus, dan insentif yang adil dan transparan dapat memotivasi pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja terutama dalam hal absensi, mematuhi peraturan, dan tepat waktu serta bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian diatas , maka dapat ditarik hipotesis:

H4: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

5. Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja

Penegakan *Punishment* diterapkan oleh suatu organisasi agar dapat memberikan efek jera bagi para pegawai yang masih belum disiplin terhadap aturan. Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni & Hermanto, (2018) menunjukkan bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sama seperti temuan oleh (Purnomo (2021) menjelaskan pengaruh signifikan antara *Punishment* dengan disiplin kerja pegawai, dalam penelitian juga dijelaskan bahwa lembaga

harus memberikan sosialisasi kepada karyawan mengenai sanksi yang diterima jika melakukan kesalahan dalam pekerjaannya, serta aturan-aturan yang berlaku di dalam lembaga dan hukuman yang sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan agar tidak terjadi kesalahan yang berulang atau kesalahan di kemudian hari. Serta dengan adanya penerapan *Punishment* yang tegas dan adil dapat meningkatkan sikap disiplin kerja pada pegawai secara berkelanjutan.

H5: *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

6. Disiplin kerja memediasi pengaruh *Reward* terhadap etos kerja

Penelitian terkait pengaruh *Reward* terhadap etos kerja yang dilakukan oleh (Arohman & Fatoni, (2021) yang menemukan bahwa *Reward* mampu meningkatkan etos kerja serta memotivasi dalam meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh (Manik, (2019) menemukan bahwa *Reward* berpengaruh positif terhadap etos kerja dan dapat memotivasi serta meningkatkan kinerja serta dedikasi dalam melaksanakan tugas yang masing-masing telah diberikan. Sementara itu, terdapat temuan penelitian lain yang ditemukan oleh (Dihan & Hidayat., (2020) yang mengatakan bahwa *Reward* sebagai variabel bebas dan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Selain itu, terdapat penelitian lain juga yang diteliti oleh (Farizky et al., (2023) yang pada penelitiannya menemukan bahwa *Reward* dapat berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening, yang demikian pada penelitian ini terdapat variabel lain yang mempengaruhi variabel *Reward* diluar variabel pada penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat ditarik hipotesis:

H6: Disiplin kerja memediasi pengaruh *Reward* terhadap etos kerja

7. Disiplin kerja memediasi pengaruh *Punishment* terhadap etos kerja

Penelitian terkait pengaruh *Reward* terhadap etos kerja yang dilakukan oleh (Manik, (2019) mengatakan bahwa *Punishment* berpengaruh positif terhadap etos kerja sehingga mampu memotivasi, meningkatkan kinerja sertaberdikasi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh (Agustin et al., (2020) yang mengatakan bahwa *Punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Sementara itu, terdapat temuan penelitian lain yang ditemukan oleh (Dihan & Hidayat, (2020) yang mengatakan bahwa *Punishment* sebagai variabel bebas dan disiplin kerja sebagai variabel intervening dan secara parsial *Punishment* mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat ditarik hipotesis:

H7: Disiplin kerja memediasi pengaruh *Punishment* terhadap etos kerja