

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Siagian (2001) juga berpendapat bahwa Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Sedangkan menurut Hasibuan, (2001), Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan atau lembaga dan norma sosial yang berlaku.

Rivai dan Jauvani (2014) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2011) kedisiplinan adalah keadaan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin tidak hanya diartikan taat kepada peraturan-peraturan dan ketentuan yang lazim dilaksanakan. Akan tetapi disiplin dapat mendorong manusia melaksanakan kegiatan-kegiatan secara sadar diyakini

manfaatnya. Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Hasibuan (2011) menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin yang terbaik adalah jelas disiplin diri, karena dengan disiplin ini sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya di pekerjaan, dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Namun beberapa orang menyadari perlunya disiplin eksternal untuk membantu disiplin diri mereka. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya (Rivai dan Jauvani, 2014).

Moekijat (2010) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja karyawan adalah:

1. Tingkat absensi atau kehadiran
2. Ketaatan terhadap peraturan
3. Kepatuhan atau kewajiban terhadap perintah
4. Ketaatan terhadap jam kerja
5. Kepatuhan berpakaian seragam

6. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor
7. Bekerja sesuai prosedur kantor.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

1. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Hasibuan (2011) menyebutkan banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dan

perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahan juga akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

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

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, maka manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya. Hal ini dilakukan karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Pengawasan Melekat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal

ini berarti harus selalu berada di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Waskat efektif untuk merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi/hukuman

Sanksi/hukuman memberikan peranan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi/hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan dan sikap serta perilaku karyawan yang indisipliner akan berkurang. Berat ringannya sanksi/hukuman yang akan diterapkan akan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman itu jangan terlalu ringan atau terlalu berat, supaya hukuman itu dapat mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi/hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan karyawan itu.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus

berani dan tegas bertindak untuk menghukum sikap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian pemimpin tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Jika tercipta hubungan kemanusiaan yang baik dan harmonis, diharapkan akan terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja.

a. Disiplin diri(*Self discipline*)

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

b. Perintah disiplin (*Command discipline*)

Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman orang lain Terry, (1999).

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

3. Tipe - Tipe Disiplin Kerja

Menurut Handoko, (2003), tipe-tipe kegiatan pendisiplinan ada tiga tipe yaitu :

- a. Disiplin *preventif* yaitu kegiatan yang mendorong pada karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.
- b. Disiplin *korektif* adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan karyawan atau pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut.
- c. Disiplin *progresif* yaitu tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.1.2. Pengertian Insentif

Insentif merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Insentif kerja adalah persepsi terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja yang digambarkan melalui dua komponen yaitu: insentif langsung yang meliputi gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan

biaya pemakaman. Insentif tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai tanda balas jasa yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya. Adapun indikator insentif (Sutrisno, 2009) yaitu:

1. Gaji

Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti.

2. Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau mencapai target.

3. Fasilitas

Kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir yang diperoleh karyawan.

4. Tunjangan kesehatan

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya dalam bentuk jaminan kesehatan, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

1. Tujuan Insentif

Menurut Handoko (2010) tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut:

a. Memperoleh personalia yang *qualified*

Insentif perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja, tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.

b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

c. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan dan konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kinerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggungjawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

e. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

f. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Program kompensasi-kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Ada dua azas penting dalam program pemberian insentif (balas jasa) supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan yaitu:

a. Azas adil

Besarnya insentif yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima insentif yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

b. Azas layak dan wajar

Azas yang layak dan wajar berarti insentif yang diterima karyawan hendaknya dapat memenuhi harapan karyawan dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kriteria layak dan wajar tidak biasanya ditentukan berdasarkan ketentuan upah minimum yang diberlakukan oleh pemerintah dan konsistensi eksternal lainnya. Pemberian insentif yang layak dan wajar juga sangat penting disesuaikan dengan konsistensi eksternal mengingat setiap perusahaan sangat penting untuk mengurangi berbagai tuntutan dari serikat pekerja dan pada akhirnya dapat menjamin bertahannya karyawan-karyawan yang berkualitas.

2.1.3. Pengertian Pengawasan

Definisi pengawasan menurut Terry (2006) yaitu mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana. Pengawasan dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan. Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/ mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang

terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2010).

Menurut Terry dan Leslie (2010) pengawasan adalah proses mengevaluasi pelaksanaan kerja dengan membandingkan pelaksanaan aktual dengan apa yang diharapkan serta mengambil tindakan yang perlu. Pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan menyangkut kegiatan membandingkan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan, dan apabila pelaksanaannya menyimpang dari rencana maka perlu diadakan koreksi seperlunya. Perusahaan akan mencapai sasarannya apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi pengawasan dengan sebaik-baiknya.

Simbolon (2012) mendefinisikan pengawasan sebagai suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan. Pengawasan dilakukan untuk mengusahakan agar komitmen-komitmen dalam organisasi dilaksanakan.

Pengawasan terdiri dari proses yang dibentuk oleh tiga macam langkah-langkah yang bersifat universal:

1. Mengukur hasil pekerjaan
2. Membandingkan hasil pekerjaan dengan standard dan memastikan perbedaan (apabila ada perbedaan)

3. Mengoreksi penyimpangan yang tidak dikehendaki melalui tindakan perbaikan.

Ranupandoyo (2007) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji pengawasan adalah:

1. Menentukan alat ukur standar tentang pelaksanaan/perencanaan.

Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan ukuran standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

2. Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan yaitu suatu penilaian yang dilakukan oleh pengawas dengan melihat hasil kerjanya dan laporan tertulisnya.
3. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman yang sudah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi saat bekerja.
4. Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan. Melakukan tindakan koreksi/perbaikan bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk, standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

2.1.4. Pengertian Sanksi Hukum

Menurut Rivai dan Jauvani (2014) sanksi adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja (kedisiplinan) yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan, antara lain teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, antara lain penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, antara lain penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, dan pemecatan.

Menurut Handoko (2010) tindakan memberi hukuman kepada pelanggar kedisiplinan disebut dengan tindakan pendisiplinan. Rivai dan Jauvani (2014) membagi tiga konsep pelaksanaan tindakan disipliner yaitu:

1. Aturan Tungku Panas

Tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas:

- a. Membakar dengan segera. Jika tindakan disipliner akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut.

- b. Memberi peringatan. Memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Oleh karena itu, masih ada kesempatan bagi karyawan untuk menghindari terbakar (terkena hukuman) jika mereka memilih demikian.
- c. Memberikan hukuman yang konsisten. Tindakan disipliner haruslah konsisten yang berarti ketika setiap orang melakukan tindakan pelanggaran yang sama, maka akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku.
- d. Membakar tanpa membeda-bedakan.

2. Tindakan Disiplin Progresif

Tindakan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras mulai dari peringatan lisan, peringatan tertulis, dan pemecatan.

3. Tindakan Disiplin Positif

Tindakan ini hampir serupa dengan disiplin progresif karena juga menggunakan serentetan langkah yang akan meningkatkan urgensi dan kerasnya hukuman sampai ke langkah terakhir, yakni pemecatan. Akan tetapi perbedaannya, pendekatan ini mengganti hukuman yang digunakan dengan sesi-sesi konseling, supaya

karyawan belajar dari kekeliruan-kekeliruan silam dan membuat suatu perubahan positif dalam perilakunya.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2014) indikator pemberian sanksi, antara lain:

- a. Memberikan peringatan.
- b. Melakukan dengan segera hukuman ketika tindakan indisipliner dilakukan.
- c. Memberikan hukuman secara konsisten.
- d. Memberikan hukuman secara adil (tidak membeda-bedakan).

2.2. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis, skripsi dan jurnal-jurnal.

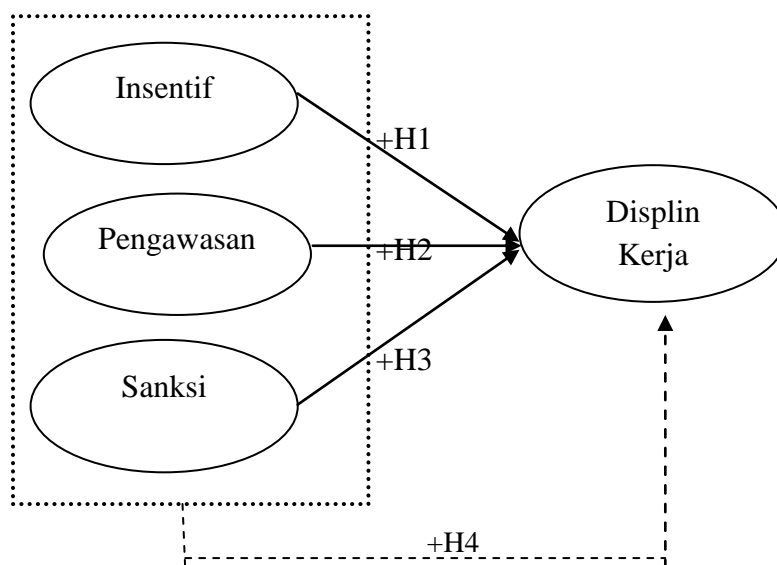
Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Variable-variabel yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Dinas Social Provinsi Kalimantan Timur (Achmad Rasyidi, DB. Paranoan, Achmad Djumlani. 2013)	X1=Kepemimpinan X2= Insentif X3=Pengawasan Y= Disiplin Kerja	Analisis Regresi Berganda	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja., insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
2	Pengaruh kepemimpinan, sanksi hukum, dan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Riau LIa Watimah 2016	X1=kepemimpinan X2=sanksi hukum X3=Pengawasan Y= Disiplin	Analisis Regresi Berganda	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin, Sanksi hukum berpengaruh positif terhadap disiplin, Pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin
3	Pengaruh pengawasan atasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jamsostek (PERSERO) cabang Sumatra Barat Masyhura, Fadhil. 2013	X1=Pengawasan X2=Kompensasi Y= Disiplin	Analisis Regresi Berganda	Pengawasan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja
4	Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja	X1 = Kepemimpinan X2= Pengawasan Y= Disiplin Kerja	Analisis Regresi linier berganda, uji t, uji F	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas

	pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur (Khiki Utari, 2015)			Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur.
5	Pengaruh insentif terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di PPPPTK TK dan PLB Bandung (Sejati, Komariah, dan Abubakar. 2010)	X = Insentif Y= Disiplin Kerja	Regresi Linier, Uji t	Secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di PPPPTK TK dan PLB Bandung.

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan dukungan landasan teoritik yang diperoleh dari eksplorasi teori yang dijadikan rujukan konseptual variabel penelitian, maka dapat disusun Kerangka Pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4. Perumusan Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus di uji secara empiris. Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi (Nazir, 2003).

Maka dari itu, dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis guna memberikan arah dan pedoman dalam melakukan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Diduga insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor BPKAD Kabupaten Jepara.

H2: Diduga pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor BPKAD Kabupaten Jepara.

H3: Diduga sanksi hukum berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor BPKAD Kabupaten Jepara.

H4: Diduga insentif, pengawasan dan sanksi hokum secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor BPKAD Kabupaten Jepara.