

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam sebuah organisasi yang berperan sebagai perencana, pelaksana, dan motivator dalam mencapai tujuan organisasi (Map *et al.*, 2021). Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan mengelola SDM secara efektif, sehingga karyawan tidak hanya dipandang sebagai pelaksana tugas, tetapi sebagai mitra kerja yang berkontribusi dalam pencapaian visi dan misi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang optimal menjadi hal penting agar tujuan organisasi dapat terealisasi secara maksimal. Dalam konteks peningkatan kinerja pegawai, pemanfaatan SDM harus dilakukan secara sistematis dengan menyesuaikan kebutuhan organisasi serta harapan individu pegawai (Lumi *et al.*, 2019). Kinerja pegawai sebagai hasil dari interaksi antara kemampuan dan motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola *reward* dan *punishment* secara tepat. Pengelolaan yang baik mendorong peningkatan produktivitas dan kedisiplinan yang menjadi landasan utama untuk pelayanan berkualitas.

Reward (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) merupakan tools manajemen yang sering digunakan untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja dan disiplin kerja (Robbins & Judge, 2020). Pemberian *reward* yang tepat dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan eksternal pegawai, sementara *punishment* berfungsi sebagai mekanisme kontrol untuk mengurangi perilaku yang tidak sesuai dengan standar organisasi. Kedua mekanisme ini harus dilaksanakan secara adil dan konsisten agar memperoleh hasil yang optimal. Komitmen organisasional juga menjembatani hubungan antara *reward-punishment* dan disiplin kerja pegawai. Teori dan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung merespon pemberian *reward* dan *punishment* dengan lebih positif, sehingga meningkatkan tingkat

disiplin dan kinerja (Meyer *et al.*, 2021). Dengan demikian, komitmen organisasional berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat efek dari *reward* dan *punishment*.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fenomena umum yang terjadi di berbagai instansi, termasuk sektor pemerintahan, menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai masih menjadi tantangan utama yang mempengaruhi produktivitas kerja secara keseluruhan. *Reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) sering digunakan sebagai instrumen manajerial dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai. Melalui pendekatan ini, pegawai diharapkan termotivasi untuk mematuhi aturan yang berlaku sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dan produktif (Krismadanti, 2021).

Reward dan *punishment* merupakan dua instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki peran besar dalam membentuk disiplin kerja pegawai. Dalam konteks persaingan global dan kemajuan teknologi, organisasi dituntut untuk mengoptimalkan kinerja pegawai agar mampu bersaing secara efektif. Disiplin kerja menjadi salah satu aspek utama yang menentukan keberhasilan organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan bahwa pelanggaran disiplin di kalangan aparatur sipil negara (ASN) masih menjadi persoalan signifikan, dengan ribuan kasus tercatat dalam beberapa tahun terakhir (BKN, 2022). Secara khusus, kondisi disiplin kerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padang mencerminkan tantangan yang cukup kompleks. Data absensi elektronik menunjukkan bahwa tingkat kehadiran tepat waktu masih berfluktuasi, dan masih ada pegawai yang kerap tidak hadir tanpa alasan jelas. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* di instansi tersebut belum optimal, terutama dalam memberikan dampak yang konsisten terhadap disiplin kerja pegawai (Dinas Perdagangan Kota Padang, 2023). Sementara itu, evaluasi dari Inspektorat daerah menyebutkan bahwa pengelolaan penghargaan dan

sanksi masih bersifat simbolis dan belum merata di seluruh pegawai (Inspektorat Kota Padang, 2024).

Permasalahan utama yang muncul adalah adanya jarak antara harapan pimpinan untuk disiplin yang tinggi dan realitas di lapangan yang menunjukkan ketidakteraturan dalam kehadiran dan disiplin pegawai. Banyak pegawai yang belum termotivasi secara maksimal untuk meningkatkan kinerja disiplin mereka, meskipun sudah ada sistem *reward* dan *punishment*. Hal ini menunjukkan ketidakefektifan dalam penerapan kebijakan yang ada, sehingga belum mampu menciptakan perubahan perilaku yang diharapkan (Dinas Perdagangan Kota Padang, 2023).

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja. Misalnya, studi oleh Wibowo *et al.* (2022) menemukan bahwa *reward* dapat meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan karyawan secara signifikan pada perusahaan sektor swasta. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Marlina *et al.* (2021) yang memperlihatkan bahwa kombinasi *reward*, *punishment*, dan penerapan standar operasional prosedur (SOP) berpengaruh bersama-sama dalam mendongkrak disiplin kerja pegawai pada instansi daerah. Namun demikian, efektivitas *punishment* dalam meningkatkan disiplin tidak selalu konsisten. Beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Nainggolan (2024) menunjukkan bahwa *punishment* ternyata bisa berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai jika tidak diimplementasikan dengan tepat. Faktor kontekstual dan bagaimana *punishment* tersebut diterapkan sangat menentukan apakah efeknya bersifat konstruktif atau destruktif bagi pegawai dan organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya pemahaman yang mendalam terkait dinamika pemberian *reward* dan *punishment* dalam lingkungan kerja yang spesifik.

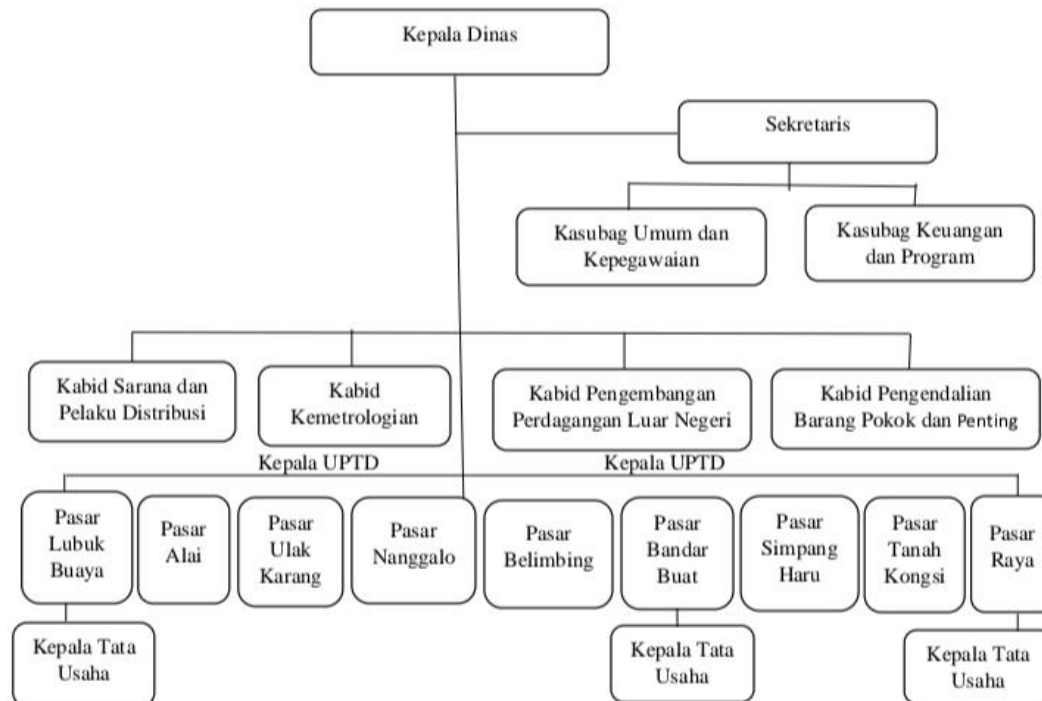
Masalah disiplin kerja juga menjadi perhatian khusus di Dinas Perdagangan Kota Padang, di mana sejumlah laporan internal mengindikasikan adanya pelanggaran aturan kedisiplinan yang cukup signifikan, seperti ketidakhadiran tepat waktu, ketidaksesuaian seragam,

dan pengabaian tata tertib kepegawaian (Dinas Perdagangan Kota Padang, 2020). Kondisi tersebut menghambat pencapaian target kerja dan menurunkan citra layanan publik. Dalam konteks ini, implementasi *reward* dan *punishment* dengan kombinasi yang tepat diharapkan dapat menjadi solusi yang efektif untuk memperbaiki disiplin kerja.

Dinas Perdagangan Kota Padang merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perdagangan. Dinas ini bertanggung jawab dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang berkaitan dengan pengelolaan perdagangan, pembinaan pelaku usaha, pengendalian distribusi barang, serta perlindungan konsumen. Pelaksanaan tugas tersebut bertujuan untuk menciptakan sistem perdagangan yang tertib, adil, dan berkelanjutan guna mendukung pertumbuhan ekonomi daerah. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, khususnya aparatur sipil negara yang bekerja di lingkungan Dinas Perdagangan Kota Padang. Pegawai dituntut untuk memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, seperti kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan pada aturan organisasi, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas pelayanan publik. Tingkat disiplin kerja yang baik akan berdampak langsung pada efektivitas pelaksanaan program kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Namun, dalam praktiknya, pencapaian kinerja organisasi sering kali menghadapi berbagai kendala yang berkaitan dengan perilaku dan kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu, diperlukan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, termasuk penerapan *reward* dan *punishment* secara adil dan konsisten, agar pegawai termotivasi untuk bekerja secara disiplin. Selain itu, komitmen organisasional pegawai juga menjadi faktor penting yang dapat memperkuat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja dalam mendukung pencapaian tujuan Dinas Perdagangan Kota Padang.

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Dinas Perdagangan Kota Padang



Sumber: Struktur Organisasi Dinas Perdagangan Kota Padang sesuai Peraturan Wali Kota Padang Nomor 31 Tahun 2023.

Penulis melakukan survey pendahuluan dengan wawancara terhadap 5 (lima) orang pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang. Berikut hasil ringkasan wawancara dengan 5 (lima) orang narasumber:

Tabel 1. 1 Ringkasan Hasil Wawancara

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden
A	Reward	
1.	Apakah anda merasa penghargaan (<i>reward</i>) yang diberikan sesuai dengan hasil kerja anda?	Responden 1: Saya belum pernah mendapat <i>reward</i> secara pribadi, namun biasanya pemberiannya sudah sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai.

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden
		Responden 2: Sejauh ini cukup sesuai, karena diberikan berdasarkan pencapaian target tertentu. Responden 3; Setuju, pemberiannya proporsional terhadap hasil di lapangan. Responden 4: Ya, sistemnya cukup objektif sehingga yang berprestasi memang yang diapresiasi. Responden 5: Tergolong sesuai, meskipun nominal atau bentuknya bisa lebih ditingkatkan lagi.
2	Apakah pemberian <i>reward</i> di tempat kerja membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja?	Responden 1 : ya, tentu menjadi motivasi dan pemicu semangat untuk lebih giat lagi ke depannya. Responden 2: Sangat berpengaruh sebagai bentuk apresiasi yang meningkatkan gairah kerja. Responden 3: Benar, ada rasa bangga yang membuat kita ingin mempertahankan kinerja. Responden 4: Tentu saja, reward menciptakan kompetisi sehat di antara pegawai. Responden 5: Sangat memotivasi, terutama untuk mengejar target-target dinas yang cukup tinggi.
3	Apa bentuk penghargaan yang biasanya diberikan?	Responden 1 : Kemarin diberikan dalam bentuk piagam atau sertifikat penghargaan secara tim karena berhasil mencapai target PAD/retribusi pasar. Responden 2: Diberikan dalam bentuk piagam atau sertifikat penghargaan secara tim. Responden 3: Penghargaannya kolektif karena kami turun ke lapangan sebagai satu tim. Responden 4: Selain piagam, terkadang ada penyebutan nama pegawai berprestasi saat apel pagi.

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden
		Responden 5: Biasanya berupa sertifikat apresiasi yang sangat berguna untuk jenjang karier kami.
B	Punishment	
1	Apakah pemberian sanksi (<i>punishment</i>) di tempat kerja dilakukan secara adil dan merata?	Responden 1: Adil dan merata bagi semua pegawai tanpa pandang bulu. Responden 2: Sangat adil, aturan berlaku sama untuk semua tingkatan. Responden 3: Berlaku adil sesuai aturan yang ada di dinas Perdagangan Kota Padang. Responden 4: Sejauh ini objektif, sanksi hanya diberikan pada mereka yang terbukti melanggar. Responden 5: Adil, karena sistem pemantauannya sudah transparan.
2	Dalam bentuk apa sanksi (<i>punishment</i>) tersebut diberikan?	Responden 1: Biasanya berupa Surat Peringatan (SP) 1, 2, dan 3. Jika pelanggaran berat, bisa sampai ke BKPSDM. Responden 2: Biasanya berupa Surat Peringatan (SP) 1, 2, dan 3. Responden 3: Teguran lisan untuk awal, lalu berlanjut ke teguran tertulis atau SP. Responden 4: Pemotongan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) jika sering terlambat atau tidak disiplin. Responden 5: Penundaan kenaikan pangkat bagi pelanggaran disiplin yang bersifat akumulatif.
C	Disiplin kerja	
1	Apakah anda selalu datang dan pulang kerja tepat waktu?	Responden 1: Ya, karena kami ASN (PNS & PPPK) menggunakan aplikasi absensi online. Terlambat sedikit saja akan langsung memotong TPP.

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden
		Responden 2: Kami selalu tepat waktu karena sistem absensi sudah menggunakan aplikasi online yang terintegrasi. Responden3: Selalu tepat waktu karena sistem absensinya sudah terintegrasi dan terpantau ketat. Responden 4: Berusaha selalu disiplin karena itu sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawab profesi. Responden 5: Ya, absensi digital membuat kami tidak bisa memanipulasi jam datang dan pulang.
2	Apa faktor utama yang membuat anda tetap disiplin?	Responden 1: Adanya pemotongan TPP jika terlambat menjadi pengingat utama bagi kami. Responden 2: Jika tidak disiplin adanya pemotongan TPP bagi yang melanggar. Responden 3: Tanggung jawab profesional sebagai pelayan publik. Responden 4: Aturan yang tegas dan pengawasan atasan yang konsisten. Responden 5: Keinginan untuk memberikan performa terbaik bagi Dinas Perdagangan Kota Padang.
D	Komitmen Organisasional	
1	Apakah anda merasa bangga dan memiliki keinginan kuat untuk tetap bekerja di sini dalam jangka panjang?	Responden 1: Sangat bangga, kalau tidak bangga tidak mungkin semangat bekerja. Ingin bertahan sampai pensiun. Responden 2: Ya, ada ikatan emosional karena waktu saya lebih banyak di kantor daripada di rumah. Responden 3: Tentu, saya merasa sudah menjadi bagian dari keluarga besar Dinas Perdagangan.

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden
		Responden 4: Bangga bisa melayani masyarakat melalui dinas ini dan ingin terus berkontribusi di sini. Responden 5: Memiliki komitmen tinggi untuk tetap di sini karena lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional saya.
2	Apakah anda merasa memiliki ikatan kuat dengan Dinas Perdagangan Kota Padang?	Responden 1: Sangat bangga. Rasa bangga itulah yang membuat saya tetap semangat bekerja di sini. Responden 2: Ya, karena lingkungan kerja sudah terasa seperti keluarga sendiri. Responden 3: Memiliki ikatan emosional yang kuat karena sudah lama mengabdikan di sini. Responden 4: Saya merasa menjadi bagian penting dari visi dan misi Dinas Perdagangan ini. Responden 5: Ya, ada rasa memiliki (sense of belonging) yang tinggi terhadap kantor ini.

Sumber: hasil wawancara lapangan, (2025)

Dari hasil wawancara pra-survei yang diringkas pada Tabel 1. 2, dapat diketahui bahwa implementasi sistem *reward* dan *punishment* di Dinas Perdagangan Kota Padang memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap perilaku kerja pegawai. Pemberian *reward* dinilai sudah cukup objektif dan proporsional, di mana apresiasi diberikan dalam bentuk piagam penghargaan atau sertifikat atas capaian target kolektif maupun individu. Hal ini terbukti mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai karena adanya rasa bangga atas apresiasi yang diberikan oleh Dinas Perdagangan Kota Padang.

Sebaliknya, penerapan *punishment* atau sanksi dilakukan secara tegas dan adil tanpa memandang tingkatan jabatan. Sanksi yang diberikan bervariasi, mulai dari teguran lisan hingga Surat Peringatan (SP), bahkan

pemotongan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) bagi mereka yang melanggar aturan disiplin. Ketegasan sanksi ini menjadi faktor pendorong utama bagi pegawai untuk tetap patuh pada aturan yang berlaku.

Tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padang terpantau cukup ketat, terutama karena penggunaan aplikasi absensi online yang terintegrasi secara digital. Pegawai cenderung sangat memperhatikan jam datang dan pulang kerja untuk menghindari konsekuensi finansial berupa pemotongan pendapatan. Selain faktor kedisiplinan, komitmen organisasional juga memegang peranan penting. Sebagian besar responden menyatakan memiliki ikatan emosional dan rasa bangga yang tinggi terhadap instansi, serta memiliki keinginan kuat untuk terus mengabdikan hingga masa pensiun. Komitmen yang tinggi ini diharapkan dapat memperkuat pengaruh positif dari *reward* dan *punishment* dalam menjaga konsistensi disiplin kerja di lingkungan Dinas Perdagangan Kota Padang.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan Dinas Perdagangan Kota Padang Periode Januari-Desember 2025

Bulan	Total Pegawai (Individu)	Terlambat (TL)	Tanpa Keterangan (TK)	Total Pelanggaran	Rata-rata Pelanggaran Per Hari (Total : 23 hari)	Persentase Pelanggaran Harian (%)
Januari	292	148	12	160	7,0	2,4%
Februari	292	135	9	144	6,3	2,1%
Maret	292	152	15	167	7,3	2,5%
April	293	110	8	118	5,1	1,8%
Mei	293	128	10	138	6,0	2,0%
Juni	291	140	14	154	6,7	2,3%
Juli	292	165	22	187	8,1	2,8%

Bulan	Total Pegawai (Individu)	Terlambat (TL)	Tanpa Keterangan (TK)	Total Pelanggaran	Rata-rata Pelanggaran Per Hari (Total : 23 hari)	Persentase Pelanggaran Harian (%)
Agustus	293	158	18	176	7,7	2,6%
September	296	132	11	143	6,2	2,1%
Oktober	306	170	25	195	8,5	2,8%
November	297	155	18	173	7,5	2,5%
Desember	306	178	32	210	9,1	3,0%
Total	3543	1.771	194	1.965		
Rata-rata	295	147.6	16.2	163.8	7,1	2,4%

Sumber: Dinas Perdagangan Kota Padang, 2025

Berdasarkan hasil observasi pada tabel 1. 3 melalui data sekunder berupa laporan kehadiran pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang sepanjang tahun 2025, terlihat fenomena kedisiplinan yang memerlukan perhatian khusus. Jika data pelanggaran (terlambat dan tanpa keterangan) diakumulasikan dan diproyeksikan terhadap jumlah hari kerja efektif (rata-rata 23 hari per bulan), maka ditemukan bahwa terdapat rata-rata 7 hingga 9 orang pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin setiap harinya.

Secara keseluruhan, angka pelanggaran harian ini cenderung mengalami fluktuasi dengan tren yang meningkat di akhir tahun, di mana pada bulan Desember mencapai titik tertinggi yaitu rata-rata 9,1 pelanggaran per hari. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun secara persentase harian terlihat kecil (rata-rata 2,4% per hari), namun jika dibiarkan secara terus-menerus tanpa adanya intervensi komitmen yang kuat, hal ini dapat mengganggu efektivitas pelayanan publik dan ritme kerja organisasi. Ketidakkonsistenan tingkat kehadiran ini memperkuat argumen bahwa

kebijakan reward dan punishment yang ada perlu didukung oleh Komitmen Organisasional pegawai agar disiplin kerja dapat terwujud secara stabil dan berkelanjutan, bukan sekadar pemenuhan kewajiban administratif semata.

Penerapan kebijakan reward dan punishment pada Dinas Perdagangan Kota Padang sejatinya merupakan instrumen strategis yang bertujuan untuk menginternalisasi nilai-nilai kedisiplinan dan profesionalisme di kalangan pegawai. Namun, berdasarkan data rekapitulasi kehadiran sepanjang tahun 2025, efektivitas instrumen tersebut masih menunjukkan adanya kesenjangan (gap) yang signifikan antara regulasi dengan realitas di lapangan. Makna punishment (sanksi), yang diimplementasikan melalui mekanisme pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) serta teguran administratif bagi pegawai yang terlambat (TL) maupun tanpa keterangan (TK), tampaknya belum mampu menghasilkan efek jera (*deterrent effect*) yang konsisten. Hal ini dibuktikan dengan temuan rata-rata 163,8 kasus pelanggaran setiap bulannya, yang mengindikasikan bahwa sanksi finansial maupun administratif masih dipandang sebagai konsekuensi rutin yang dapat ditoleransi oleh pegawai, bukan sebagai batasan tegas yang merubah perilaku *indisipliner* secara *fundamental*.

Namun demikian, fungsi reward (penghargaan) sebagai stimulus positif bagi pegawai yang berprestasi dan disiplin juga belum mampu menunjukkan pengaruh yang dominan dalam mempertahankan stabilitas kehadiran. Fenomena lonjakan pelanggaran harian yang mencapai angka tertinggi pada bulan Desember sebesar 9,1 pelanggaran per hari kerja memberikan isyarat bahwa motivasi eksternal berupa penghargaan belum cukup kuat untuk mengimbangi faktor kejenuhan kerja atau rendahnya dorongan internal pegawai. Kondisi ini mempertegas bahwa keberhasilan reward dan punishment dalam membentuk disiplin kerja tidak dapat berdiri sendiri; melainkan sangat bergantung pada bagaimana pegawai memaknai hubungan kerja mereka melalui Komitmen Organisasional. Tanpa adanya komitmen yang kuat, reward hanya akan dipahami sebagai insentif

tambahan semata, sementara punishment dipandang sebagai ancaman yang dihindari secara formalitas, tanpa benar-benar menumbuhkan rasa tanggung jawab moral terhadap organisasi.

Urgensi penelitian ini semakin meningkat dengan adanya variabel komitmen organisasional yang berperan sebagai moderator dalam hubungan antara sistem *reward punishment* dan disiplin kerja. Komitmen organisasional merefleksikan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh manajerial tersebut. Penelitian oleh Khusnulailah (2024) dan Herdiyanti (2025) membuktikan bahwa komitmen organisasional memiliki peran signifikan dalam memperkuat hubungan positif antara berbagai faktor manajemen dengan perilaku kerja pegawai.

Selain itu, penelitian yang mengkaji peran komitmen organisasional dalam konteks reward dan punishment masih relatif terbatas, khususnya di lingkungan pemerintahan kota seperti Padang. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi kekosongan literatur sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Perdagangan Kota Padang, guna meningkatkan kedisiplinan pegawai secara efektif dan berkelanjutan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menguji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja serta peran moderasi komitmen organisasional, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan solusi yang dapat diterapkan di lingkungan kerja pemerintahan. Temuan ini juga berpotensi memberikan rekomendasi kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan publik di Kota Padang.

Dari paparan data dan argumen tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan riset penelitian **"Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Moderasi"**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan isi latar belakang, dirumuskan beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional terhadap hubungan antara *reward* dan disiplin kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional terhadap hubungan antara *punishment* dan disiplin kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dari paparan rumusan masalah, adapun tujuan penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang.
2. Untuk Mengetahui pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang.
3. Untuk Mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap hubungan antara *reward* dan disiplin kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang.
4. Untuk Mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap hubungan antara *punishment* dan disiplin kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa tambahan pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini juga memperkaya literatur tentang peran komitmen organisasional sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut.
2. Manfaat Praktisi: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan panduan bagi manajemen Dinas Perdagangan Kota Padang atau organisasi sejenis untuk merancang sistem *reward* dan *punishment* yang efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian juga berguna dalam memperkuat komitmen organisasional demi meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membatasi ruang lingkupnya pada aspek-aspek tertentu untuk memastikan fokus penelitian bisa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Penelitian ini khusus mempelajari bagaimana pemberian *reward* dan *punishment* mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padang. Selain itu, penelitian mengkaji peran komitmen organisasional sebagai faktor yang mempengaruhi kekuatan hubungan antara *reward* dan *punishment* dengan disiplin kerja. Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan Kota Padang, serta data yang digunakan dalam penelitian ini berasal langsung dari lingkungan kerja di instansi tersebut.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan, penelitian ini terdiri dari beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN LITERATUR

Bab ini menyajikan landasan teori yang diambil dari berbagai sumber sebagai acuan, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka konseptual.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan mengenai metode yang diterapkan, terdiri dari desain penelitian, populasi, sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berfokus pada hasil analisis data dan pembahasan dari data yang diperoleh. Hasil analisis diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini menyajikan rangkuman penting dari penelitian berupa kesimpulan, saran, batasan, implikasi penelitian, dan rekomendasi terhadap penelitian selanjutnya.