



**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH  
SAKIT UMUM (RSU) JAMPANG KULON PROVINSI JAWA BARAT**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Akhir  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi S 1  
Jurusan Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Suryaman  
173402050**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
JAKARTA GLOBAL UNIVERSITY**

**2022**

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelitian berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, 18 Juli 2022  
Mahasiswa,

Materai Rp. 10.000  
(Sepuluh Ribu)

**Suryaman**  
**173402050**

## **HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Suryaman  
NIM : 173402050  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai  
di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

### **DEWAN PEMBIMBING**

Pembimbing 1 : Dra Sri Utami, M.M ( .....)

Pembimbing 2 : Eka Pranajaya, S.E., M.M ( .....)

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 18 Juli 2022

## **HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI**

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Suryaman  
NIM : 173402050  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

## **DEWAN PENGUJI**

Penguji 1 : Teddy Setiawan, S.E., M.M. ( .....)

Penguji 2 : Dwinanto Priyo S, S.Ak, M. Ak ( .....)

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 27 Agustus 2022

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan terimakasih kepada tuhan yang maha esa, karena dengan bantuanmu penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai ujian sarjana jurusan manajemen. Dalam penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat”.**

Penulis telah banyak menerima sumbangan pikiran dan bimbingan dari berbagai pihak. Tak ada kata-kata ataupun ungkapan yang paling tepat selain ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra Sri Utami, M.M menjadi pembimbing 1 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
2. Bapak Eka Pranajaya, S.E., M.M Selaku pembimbing 2 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi
3. Kepada Kepala Rumah Sakit Umum Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat, yang telah membantu dalam pengumpulan data.
4. Kepada orang tua, istri dan putra-putri ku yang selalu memberikan do'a, dukungan, dan dorongan
5. Tidak lupa sahabatku yang selalu memberikan motivasi dan dukungannya  
Semoga tuhan yang maha esa, senantiasa memberikan balasannya yang setimpal kepada semua pihak yang telah memberikan kebaikan dan ketulusan atas segala hal yang penulis peroleh selama ini, Amin.

Sukabumi, Juli 2022

Penulis

## **PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Suryaman  
NIM : 173402050  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai  
di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang  
Kulon Provinsi Jawa Barat

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (None-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

### **PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM (RSU) JAMPANG KULON PROVINSI JAWA BARAT**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, 18 Juli 2022  
Yang menyatakan,

**Suryaman  
173402050**

## **ABSTRAK**

Untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya disiplin kerja. Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketataan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau di harapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau di harapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan mewajibkan atau di harapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar. Kunci utama dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien terletak pada penilaian kinerja yang dilakukan. Hal ini berkaitan dengan adanya kebijakan yang lebih baik sebagai hasil dari penilaian kinerja tersebut terhadap sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Manfaat dari penilaian kinerja secara individu adalah mampu memper - lihatkan kondisi sebenarnya dari kinerja karyawan yang akan berdampak kepada dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penenlitian tentang variable X yaitu disiplin diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 5 dimensi yang dijabarkan dalam 10 indikator rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 9 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 49,6% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 1 indikator dengan nilai rata-rata 40,5%, selanjutnya hasil penenlitian tentang variable Y yaitu kinerja pegawai diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 6 dimensi yang dijabarkan dalam 12 indikator rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 10 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 49,9% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 indikator dengan nilai 35,7%. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini bahwa kepala rumah sakit harus lebih memperhatikan kedisiplinan waktu dan kerja yang ada pada instansi berdasarkan kehadiran, tata cara kerja, ketataan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab pegawai.

**Kata Kunci : Disiplin dan Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

*To support the smooth implementation of work, it is necessary to have work discipline. Discipline in relation to work is the observance of implementing the rules that require or are expected by an organization so that every workforce can carry out the rules that require or are expected by an organization so that every workforce can carry out the rules that require or are expected by the organization. an organization so that every worker can carry out their work in an orderly and smooth manner. The main key in developing an organization effectively and efficiently lies in the performance assessment carried out. This is related to the existence of better policies as a result of the performance appraisal of the human resources in the organization. The benefits of individual performance appraisals are able to show the actual conditions of employee performance which will have an impact on the dynamics of the growth of the organization as a whole.*

*Based on the results of research on variable X, namely discipline, it is known that the answers of respondents who assess the 5 dimensions described in 10 indicators on average, respondents said 9 indicators were good with an average value of 49.6% and 1 indicator said not good with a value an average of 40.5%, then the results of research on variable Y, namely employee performance, it is known that the answers of respondents who assess the 6 dimensions described in the 12 indicators, the average respondent states that 10 indicators are good with an average value of 49.9% and which stated that it was not good as many as 2 indicators with a value of 35.7%. The results of the research conducted indicate that work discipline has an influence on employee performance. This means that the head of the hospital must pay more attention to the discipline of time and work available at the agency based on attendance, work procedures, obedience to superiors, work awareness and employee responsibilities.*

*Keywords:* Discipline and performance

## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....                     | i    |
| HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....                       | ii   |
| HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI .....                    | iii  |
| KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH .....                  | iv   |
| PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS .....           | v    |
| ABSTRAK .....   | vi   |
| <i>ABSTRACT</i> .....                                     | vii  |
| DAFTAR ISI .....  | viii |
| DAFTAR GAMBAR .....                                       | x    |
| DAFTAR TABEL .....  | xi   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                  |      |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian .....                       | 1    |
| 1.2 Perumusan Masalah Penelitian .....                    | 5    |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....                    | 5    |
| 1.4 Kegunaan Penelitian .....                             | 5    |
| 1.5 Kerangka Pemikiran .....                              | 6    |
| 1.6 Hipotesis Penelitian .....                            | 9    |
| 1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian .....                     | 9    |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>                            |      |
| 2.1 Manajemen .....                                       | 11   |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen .....                          | 11   |
| 2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen .....                       | 12   |
| 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....                   | 13   |
| 2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....      | 13   |
| 2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....          | 14   |
| 2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....          | 15   |
| 2.3 Disiplin Kerja .....                                  | 17   |
| 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja .....                     | 17   |
| 2.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....                    | 18   |
| 2.3.3 Tujuan Penegakan Disiplin Kerja .....               | 19   |
| 2.3.4 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja ..... | 21   |
| 2.3.5 Indikator Disiplin Kerja .....                      | 22   |
| 2.4 Kinerja .....   | 23   |
| 2.4.1 Pengertian Kinerja .....                            | 23   |
| 2.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja .....                      | 24   |
| 2.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja SDM .....                 | 25   |
| 2.5 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan .....     | 27   |

### **BAB III OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN**

|         |  |    |
|---------|--|----|
| 3.1     | Objek Penelitian .....                               | 29 |
| 3.1.1   | Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Jampang Kulon ..... | 29 |
| 3.1.2   | Struktur Organisasi .....                            | 31 |
| 3.2     | Metodelogi Penelitian .....                          | 32 |
| 3.2.1   | Prosedur Penelitian .....                            | 32 |
| 3.2.2   | Desain Penelitian .....                              | 32 |
| 3.2.3   | Unit Analisis .....                                  | 33 |
| 3.2.4   | Populasi dan Sampel .....                            | 33 |
| 3.2.4.1 | Populasi .....                                       | 33 |
| 3.2.4.2 | Sampel.....  | 34 |
| 3.2.5   | Metode Pengumpulan Data .....                        | 35 |
| 3.2.6   | Operasional Variabel.....                            | 36 |
| 3.2.7   | Instrumen Penelitian.....                            | 38 |
| 3.2.8   | Hipotesis Statistik .....                            | 39 |
| 3.2.9   | Teknik Analisis Data.....                            | 39 |
| 3.2.8.1 | Uji Validitas Data.....                              | 39 |
| 3.2.8.2 | Uji Reliabilitas Data.....                           | 40 |
| 3.2.10  | Analisis Statistik .....                             | 41 |

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 4.1   | Karakteristik Responden.....  | 46 |
| 4.2   | Hasil Uji Instrumen.....  | 47 |
| 4.2.1 | Hasil Uji Validitas.....  | 47 |
| 4.2.2 | Hasil Uji Reliabilitas.....   | 49 |
| 4.3   | Hasil Pembahasan .....  | 50 |
| 4.3.1 | Deskripsi Disiplin di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat .....                        | 50 |
| 4.3.2 | Deskripsi Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat .....                 | 58 |
| 4.3.3 | Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat..... | 68 |

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

|     |                |    |
|-----|----------------|----|
| 5.1 | Simpulan ..... | 71 |
| 5.2 | Saran .....    | 72 |

### **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara tiba-tiba. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumberdaya manusia sebenarnya juga telah dilakukan. Kehidupan organisasi yang telah lama ada, baik di bidang publik atau pemerintahan, ekonomi maupun sosial atau kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia (*human resources management*). Penggunaan tenaga manusia secara besar-besaran ini akan menuntut pemilik perusahaan (*Owner/manager*) mulai memikirkan gaji, penempatan, pengembangan serta perlakuan atau kebijakan lainnya terhadap pekerja termasuk kesejahteraannya. Dengan makin berkembangnya jumlah organisasi berskala besar, para manajer puncak (*top manager*) merasa bahwa mereka tidak lagi mampu untuk menangani sendiri masalah kesejahteraan pekerja, sehingga diperlukan “sekretaris kesejahteraan” untuk membantunya.

Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa para “sekretaris kesejahteraan” itulah sebenarnya yang menjadi pelopor keberadaan tenaga spesialis yang menangani pengelolaan sumberdaya manusia. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan oraganisasi, di gunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak Indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pemimpin sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga karyawan yang baru pada hari pertama mereka bekerja, karena karyawan tidak dapat di harapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada tidak di ketahui, tidak jelas atau tidak di jalankan sebagai mana mestinya.

Untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya disiplin kerja. Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketiaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau di harapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau di harapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan mewajibkan atau di harapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar.

Kunci utama dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien terletak pada penilaian kinerja yang dilakukan. Hal ini berkaitan dengan adanya kebijakan yang lebih baik sebagai hasil dari penilaian kinerja tersebut terhadap sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Manfaat dari penilaian kinerja secara individu adalah mampu memper - lihatkan kondisi sebenarnya dari kinerja karyawan yang akan berdampak kepada dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya, untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap karyawan, apakah prestasinya termasuk kategori baik, cukup atau kurang. Dengan melaksanakan penilaian berarti karyawan mendapat perhatian dari pimpinan, sehingga akan mendorong mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Kesemuanya itu dapat terjadi bila penilaian dilakukan secara jujur dan objektif, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi, kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai suatu tujuannya.

Selama masa pandemi Covid-19, Sebagian instansi telah menerapkan pola kerja *Work From Home* (WFH) untuk para pegawainya selama kurang lebih 1,5 tahun. Dalam pelaksanaannya, pola kerja WFH menimbulkan banyak tantangan. Salah satunya adalah bagaimana cara mengukur kinerja pegawai. Selama ini, kita sering mendengar perdebatan mengenai tingkat produktivitas pegawai ketika *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO). Beberapa pihak beranggapan menerapkan WFO lebih produktif dari WFH atau sebaliknya. banyaknya tugas-tugas rutin, seringkali membuat kita abai dalam pemantauan kinerja pribadi. Hal ini membuat *early warning system* tidak bisa berjalan dari level jabatan paling rendah yang berakibat pada sulitnya mencari solusi apabila terjadi kendala. hal tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian nominatif di bawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Hasil penilaian pegawai Rumah Sakit**  
**Periode 2019-2021**

| No | Kriteria Penilaian | Nilai Maximal | Realisasi |      |      |
|----|--------------------|---------------|-----------|------|------|
|    |                    |               | 2019      | 2020 | 2021 |
| 1  | Pelayanan          | 100 %         | 87%       | 80%  | 78%  |
| 2  | Integritas         | 100 %         | 82%       | 78%  | 76%  |
| 3  | Komitmen           | 100 %         | 86%       | 80%  | 79%  |
| 4  | Disiplin           | 100 %         | 91%       | 85%  | 81%  |
| 5  | Kerjasama          | 100 %         | 75%       | 77%  | 75%  |
| 6  | Kepemimpinan       | 100 %         | 90%       | 90%  | 85%  |

Sumber : RSU Jampangkulon Provinsi Jawa Barat 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari semua kriteria penilaian kinerja rata-rata di bawah nilai maksimal dan pada tahun terakhir yaitu 2021 semua penilaian kriteria pada tahun 2021 mengalami penurunan seperti pelayanan menjadi 78%, selanjutnya dengan hasil integritas menjadi 76%, komitmen menjadi 79%, kriteria penilaian disiplin menjadi 81%, kriteria penilaian kerja sama menjadi 75% dan kepemimpinan dengan nilai 85%, ketidak ketercapaian semua kriteria penilaian kinerja tersebut menunjukan rendahnya kinerja pegawai RSU Jampang kulon, dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut pengamatan penulis yang menjadi penyebab kurangnya pengawasan yang ada dilingkungan rumah sakit seperti adanya senioritas, kurangnya teguran terhadap pegawai dan ditambah terbatasnya kegiatan-kegiatan rutin sebab adanya pandemic Covid-19.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik meneliti lebih lanjut dengan judul "**Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat**".

## **1.2 Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mempelajari, menganalisa dan menyimpulkan apakah disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui disiplin di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan, antara lain :

### 1. Bagi Penulis

Sebagai pengalaman berharga dalam mengaplikasikan dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Penguji Sukabumi.

### 2. Bagi Akademisi

Penelitian sebagai salah satu wujud dari Tridarma Perguruan Tinggi, yaitu penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan keilmuan.

### 3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran yang lebih baik mengenai disiplin dan kinerja pegawai.

## 1.5 Kerangka Pemikiran

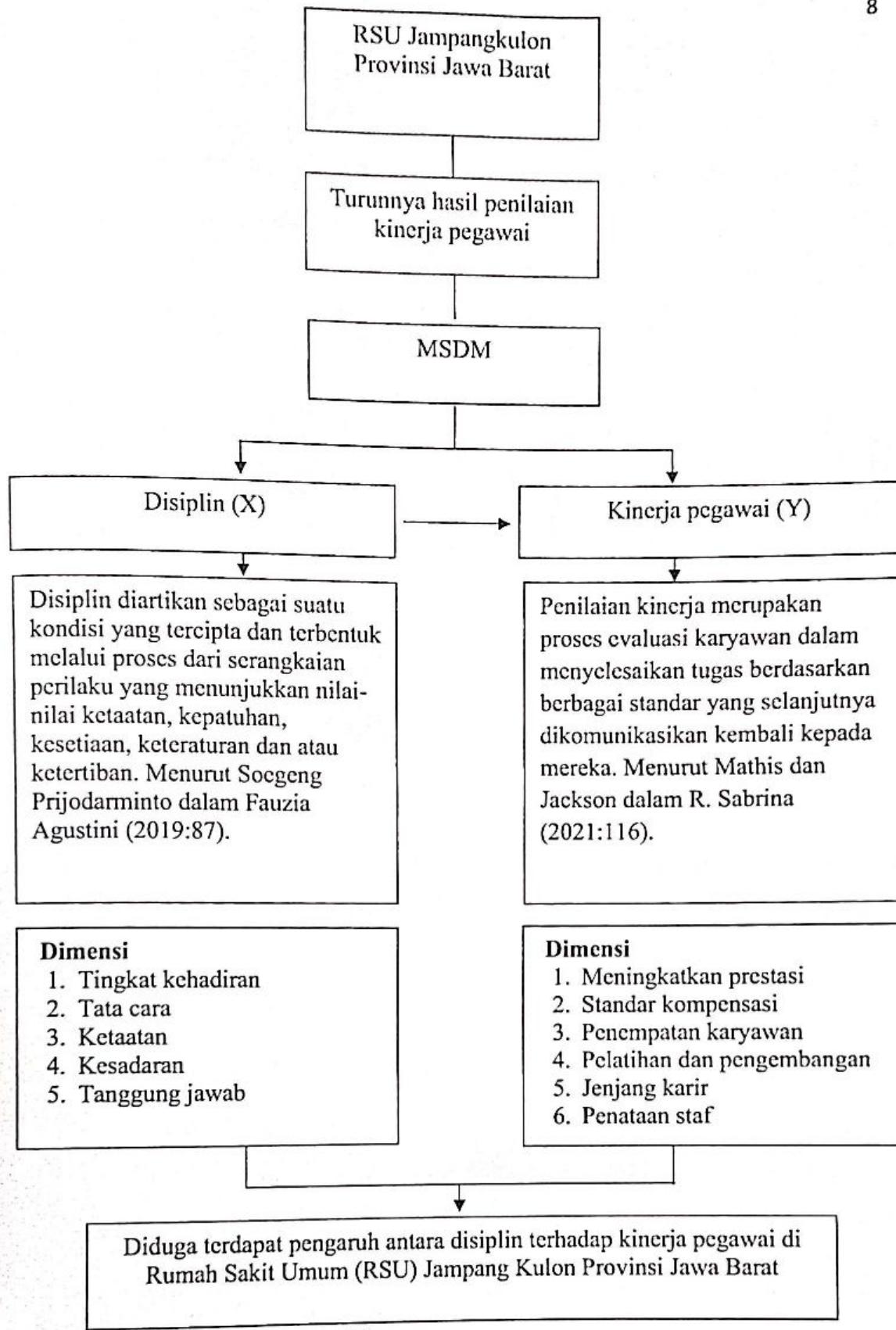
Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam perusahaan, organisasi dan instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, setiap perusahaan, organisasi dan instansi pemerintah mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap pegawainya. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan adanya disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Soegeng Priodarminto dalam Fauzia Agustini (2019:87), Disiplin diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketakutan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

Setiap perusahaan, organisasi, dan instansi pemerintah tergantung pada kinerja pegawai, Menurut Mathis dan Jackson dalam R. Sabrina (2021:116), penilaian kinerja merupakan proses evaluasi karyawan dalam menyelesaikan tugas berdasarkan berbagai standar yang selanjutnya dikomunikasikan kembali kepada mereka.

Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan adanya disiplin kerja yang tinggi. Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja nyata pegawai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, organisasi dan instansi pemerintah, disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya, disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:96) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai.

Selanjutnya penulis mencoba menjelaskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana terlihat pada gambar dibawah ini :



Sumber : Diolah sendiri

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**

Dengan demikian untuk dapat memperjelas antara variabel X dan variabel Y maka dapat dilihat dari gambar paradigma berikut :



**Gambar 1.2  
Paradigma Penelitian**

Keterangan

Variabel X : Disiplin

Variabel Y : Kinerja Pegawai

### **1.6 Hipotesis Penelitian**

Menurut Juliansyah Noor (2017:79) Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Berdasarkan pengertian diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah : “Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat”.

### **1.7 Lokasi dan waktu penelitian**

Lokasi penelitian ini di Rumah Sakit Umum (RSU) yang beralamat Jl. Cibarusah No. 1 Telp. [0266] 490009 Fax [0266] 490987 Jampangkulon 43178, penulis melakukan penelitian mulai bulan Maret 2022 s.d Agustus 2022

**Tabel 1.2**  
**Jadwal Penelitian**

| No. | Kegiatan                 | Tahun 2022 |       |     |      |      |      |
|-----|--------------------------|------------|-------|-----|------|------|------|
|     |                          | Maret      | April | Mei | Juni | Juli | Agst |
| 1.  | Pra penelitian           | X          |       |     |      |      |      |
| 2.  | Pengumpulan Data         | X          | X     | X   | X    |      |      |
| 3.  | Analisis Data            |            |       | X   | X    | X    |      |
| 4.  | Penyusunan Laporan       |            |       | X   |      |      |      |
| 5.  | Sidang Usulan Penelitian | X          |       |     |      |      |      |
| 6.  | Bimbingan dan Perbaikan  |            |       | X   | X    | X    |      |
| 7.  | Sidang Skripsi           |            |       |     |      |      | X    |

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy Marbawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penenlitian. Unimal Press : Universitas Malikussalch.
- Agustini Fauzia. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan : UISU Press.
- Ghozali Imam. 2013. *Analisis Multivariate Dan Ekonometrika*. Cetakan IX. Yoga Pratama : Semarang.
- Ghozali Imam. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yoga Pratama : Semarang.
- Ghozali Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Cetakan IX. Yoga Pratama : Semarang.
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Rosdakarya
- Masram dan Mu`ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Cetakan Pertama. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Noor Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian*. Cetakan ketujuh. Kencana : Jakarta
- Indrasari Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Yogyakarta : Indomedia Pustaka.
- Sabrina R. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Medan : UMSU Press.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta. Bandung: Alfabeta
- Thamrin Mohammad. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek. Cetakan Pertama. Jember : LPPM Universitas Muhammadiyah Jember.
- Tshauri Sofyan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jember : STAIN Jember Press.