



Pada gambar 3.1 dijelaskan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BLUD Non-PNS Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur. Menurut Singodimedjo (2000) terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap aturan melakukan pekerjaan, dan taat terhadap aturan organisasi. Teori yang digunakan untuk indikator kinerja dalam penelitian ini adalah teori pengembangan pemikiran John Miner menekankan indikator waktu terhadap kehadiran pegawai sedangkan menurut Emron (2017) menekankan pada waktu penyelesaian sehingga dapat dideskripsikan menjadi target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas. Disiplin kerja yang baik diharapkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai BLUD Non-PNS di Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur yang akhirnya dapat mencapai tujuan rumah sakit yang diharapkan dari organisasi tersebut, atas dasar tersebut maka peneliti ingin meneliti Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BLUD Non-PNS Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maya Kharisma (2020) dinyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Syafira. Sehingga semakin baik disiplin kerja yang dilakukan Rumah Sakit Syafira, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Variabel bebas atau *independent variable* merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya (Nursalam, 2013). Variabel bebas pada penelitian ini adalah disiplin kerja. Sedangkan variabel terikat atau *dependent variable* yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang tidak menjadi akibat, karena adanya variabel

bebas (Sugiyono, 2013). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

## **3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual**

### **3.2.1 Hipotesis**

Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi yang pada penelitian ini adalah rumah sakit. Hipotesis merupakan jawaban sementara penelitian, patokan/acuan dugaan, dalil sementara yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian tersebut (Notoatmojo, 2012). Pada penelitian ini terdapat hipotesis yaitu:

- H<sub>1</sub> : Adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai BLUD  
Non-PNS Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur
- H<sub>0</sub> : Tidak adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai  
BLUD Non-PNS Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur