

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Disiplin kerja

2.1.1 Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap yang mencerminkan kemampuan individu untuk secara konsisten menunjukkan tanggung jawab, ketekunan, serta kepatuhan terhadap aturan, kebijakan, dan nilai-nilai yang berlaku di dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap prosedur atau aturan yang ada, tetapi juga mencerminkan komitmen untuk melaksanakan tugas dengan baik dan menghargai nilai kerja sama tim demi mencapai tujuan bersama Dewi & Basrowi, (2024). Menurut Sastrodiwiryono dalam Khaenlman et al., (2021) Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan taat pada peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak, serta kesiapan untuk menjalankan aturan tersebut dan menerima konsekuensi jika melanggar tugas atau wewenang yang telah diberikan. Menurut Hasibuan dalam Husein et al., (2025) Disiplin kerja merupakan kemampuan individu untuk bekerja secara konsisten, berusaha dengan tekun, dan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan yang ada tanpa melanggar ketentuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja bukan sekadar kepatuhan mekanis yang didorong oleh rasa takut terhadap sanksi organisasi. Lebih dari itu, disiplin kerja merupakan perpaduan antara kesadaran internal individu dan komitmen profesional terhadap tanggung jawab profesi. Ketika seorang pegawai mampu bekerja secara teratur dan konsisten tanpa melanggar aturan, tindakan tersebut tidak hanya mencerminkan kepatuhannya terhadap hukum tertulis, melainkan juga bentuk penghargaan terhadap nilai-nilai kolaborasi dalam tim. Oleh karena itu, esensi sejati dari disiplin kerja adalah kesediaan sukarela untuk meleburkan ego individu ke dalam sistem tata tertib organisasi demi tercapainya tujuan bersama secara efektif.

2.1.2 Tujuan disiplin kerja

Secara khusus tujuan disiplin kerja karyawan antara lain (Sastrodiwiryo, 2002:192) dalam Sisca et al., (2020) :

- a. Mendorong kepatuhan pegawai terhadap seluruh regulasi ketenagakerjaan, kebijakan internal organisasi (baik tertulis maupun tidak), serta instruksi manajemen secara konsisten.
- b. Meningkatkan kinerja pegawai agar mampu memberikan pelayanan prima dan optimal kepada seluruh pemangku kepentingan sesuai dengan bidang tugasnya.

- c. Menjamin pemanfaatan, pemeliharaan, dan pengelolaan seluruh fasilitas, aset, serta layanan organisasi secara bijak dan bertanggung jawab.
- d. Memastikan seluruh pegawai bersikap dan berkontribusi selaras dengan nilai-nilai serta norma budaya kerja yang berlaku di organisasi.
- e. Memacu produktivitas pegawai secara berkelanjutan untuk mencapai target organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi dari poin-poin ini menegaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana sistem manajemen mampu mengarahkan perilaku pegawainya. Aspek kepatuhan dan pemeliharaan fasilitas bertindak sebagai fondasi keamanan operasional, sementara orientasi pada pelayanan prima dan budaya kerja bertindak sebagai katalis mutu. Secara strategis, kelima poin ini membentuk sebuah ekosistem kerja yang sehat: pegawai tidak hanya bekerja demi menuntaskan tugas harian, tetapi juga ikut menjaga aset organisasi dan menjaga nilai-nilai moral dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat atau pemangku kepentingan.

2.1.3 Manfaat disiplin kerja

Penerapan disiplin kerja membawa dampak positif yang signifikan, baik bagi karyawan maupun bagi keberlangsungan instansi. Melalui kedisiplinan, setiap tugas dapat diselesaikan secara teratur, tepat waktu, dan selaras dengan regulasi, yang pada akhirnya mempermudah pencapaian visi organisasi. Di samping itu, sikap ini turut memacu rasa tanggung jawab, produktivitas, standar pelayanan, hingga performa kerja secara menyeluruh.

Adapun beberapa kontribusi penting dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Optimalisasi Performa Karyawan:

Aparatur atau pegawai yang menjunjung tinggi kedisiplinan umumnya menunjukkan pola kerja yang sistematis, bertanggung jawab, serta cakap dalam menuntaskan tugas, sehingga memicu lonjakan kinerja (Vallennia & Atikah, n.d.).

2. Peningkatan Efektivitas Operasional:

Kepatuhan terhadap SOP dan regulasi yang berlaku melalui disiplin kerja terbukti mampu mendongkrak efisiensi serta efektivitas aktivitas kerja Manajemen, (2021).

3. Penguatan Rasa Memiliki dan Tanggung Jawab:

Tingkat kedisiplinan yang tinggi berbanding lurus dengan kesadaran individu dalam mengemban tugas serta kewajiban yang diamanatkan organisasi Yuwono, (2021).

4. Perwujudan Suasana Kerja yang Kondusif:

Kedisiplinan kolektif berperan penting dalam membangun ekosistem kerja yang tertib, aman, dan nyaman, yang pada gilirannya mempererat hubungan antarpegawai Windi & Raharjo, (2021).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tidak boleh lagi dipandang sekadar sebagai kepatuhan kaku terhadap jam kerja atau aturan formal organisasi. Lebih dari itu, disiplin merupakan instrumen strategis yang mentransformasikan perilaku individu menjadi performa kolektif yang sistematis dan bertanggung jawab. Ketika setiap aparatur mampu menginternalisasi nilai-nilai kedisiplinan, efisiensi operasional dan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), akan tercipta secara organik. Dampak jangka panjangnya bukan hanya peningkatan produktivitas secara linier, melainkan terbentuknya ekosistem kerja yang kondusif, aman, dan sarat akan rasa saling menghormati antarpegawai.

2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Muridha et al., (2024), Banyak faktor yang memengaruhi tingkat pendisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan di antaranya :

1. Target dan Kapasitas Kerja (Tujuan dan Kemampuan)

Kejelasan sasaran kerja yang menantang namun tetap realistis sangat memengaruhi kedisiplinan. Tugas yang diberikan harus diselaraskan dengan kompetensi karyawan agar mereka dapat berkomitmen penuh dan bekerja secara sungguh-sungguh.

2. Keteladanan Unsur Pimpinan

Perilaku atasan berfungsi sebagai kompas moral dan panutan bagi bawahannya. Ketika seorang pemimpin menunjukkan integritas, keadilan, kedisiplinan, serta keselarasan antara ucapan dan tindakan, hal tersebut secara otomatis akan ditiru oleh para stafnya.

3. Sistem Kompensasi (Balas Jasa)

Tingkat kesejahteraan dan gaji yang layak berdampak langsung pada kedisiplinan. Kepuasan finansial dan fasilitas yang memadai akan menumbuhkan rasa cinta terhadap pekerjaan, yang kemudian bermanifestasi dalam bentuk kepatuhan terhadap aturan.

4. Aspek Keadilan

Perlakuan yang adil tanpa diskriminasi merupakan stimulus kuat bagi tegaknya disiplin. Secara psikologis, manusia membutuhkan pengakuan dan kesetaraan hak di lingkungan tempat mereka bekerja.

5. Pengawasan Melekat (Waskat)

Instrumen ini dinilai sebagai metode paling konkret dalam memelihara kedisiplinan. Melalui pemantauan langsung terhadap perilaku, moral, dan performa staf, karyawan tidak hanya merasa diawasi, tetapi juga merasa dibimbing dan diperhatikan oleh manajemen.

6. Penerapan Sanksi atau Hukuman

Ketegasan sanksi berfungsi sebagai instrumen preventif yang krusial. Adanya konsekuensi hukum yang jelas dan tegas akan memunculkan efek jera serta meminimalisasi potensi terjadinya tindakan indisipliner.

7. Ketegasan Pemimpin

Keberanian pimpinan dalam mengeksekusi sanksi tanpa pandang bulu sangat menentukan kepatuhan staf. Pemimpin yang konsisten menegakkan aturan akan mendapatkan legitimasi, kehormatan, dan pengakuan kepemimpinan dari seluruh anggotanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, penegakan disiplin kerja karyawan tidak dapat berdiri sendiri, melainkan merupakan hasil dari hubungan timbal balik (timbal balik sistemik) antara kesiapan internal pegawai dan lingkungan manajerial organisasi. Disiplin yang optimal akan tercipta apabila organisasi mampu menyelaraskan kejelasan target dengan

kapasitas pegawai, yang didukung secara konsisten oleh keteladanan serta ketegasan pemimpin. Selain itu, pemenuhan hak-hak karyawan secara adil, baik melalui kompensasi yang layak maupun pengawasan yang bersifat membimbing, menjadi stimulus psikologis yang mengubah kepatuhan terhadap aturan dari sebuah paksaan menjadi sebuah kesadaran profesional.

2.1.5 Indikator disiplin kerja

Berikut ini indikator menurut Melayu Hasibun dalam Nawir et al., (2024) :

1. Kehadiran (Absensi)

Kehadiran menunjukkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap jadwal kerja yang telah ditentukan. Indikator ini mencerminkan konsistensi dalam hadir bekerja, ketepatan waktu datang dan pulang, serta rendahnya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas.

2. Ketaatan terhadap peraturan

Ketaatan terhadap peraturan merupakan kesediaan karyawan untuk mematuhi seluruh aturan, kebijakan, dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja. Karyawan yang disiplin akan mengikuti prosedur kerja, menggunakan fasilitas sesuai ketentuan, dan menghindari pelanggaran terhadap peraturan organisasi.

3. Kepatuhan terhadap standar kerja

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Kepatuhan terhadap standar kerja ditunjukkan dengan menyelesaikan tugas sesuai prosedur, mengikuti instruksi atasan, dan menjaga kualitas hasil pekerjaan.

4. Tanggung jawab terhadap bekerja

Tanggung jawab mencerminkan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi kewajibannya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merawat sarana dan prasarana serta bertanggung jawab.

5. Etika dan perilaku bekerja

Etika kerja menunjukkan perilaku yang mencerminkan profesionalisme dalam bekerja. Hal ini meliputi sikap sopan terhadap atasan, rekan kerja, maupun pelanggan, menjaga kerja sama yang baik, serta menunjukkan komitmen dan integritas dalam melaksanakan tugas.

2.1.6 Alat ukur disiplin kerja

Menurut Septiarly & Azwar, (2022) Alat ukur disiplin kerja sebagai berikut :

1. Kuesioner Disiplin Kerja Menurut Hasibuan

Kuesioner disiplin kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan disusun berdasarkan konsep disiplin kerja yang ada dalam buku manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi semua regulasi organisasi serta norma sosial yang ada. Alat ini biasanya menilai disiplin dengan beberapa indikator, yaitu tujuan dan kemampuan, contoh dari pimpinan, imbalan, keadilan, pengawasan langsung, sanksi hukuman, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan. Kuesioner ini sering dipakai dalam studi manajemen dan keperawatan di Indonesia.

2. Kuesioner Disiplin Kerja Menurut Singodimedjo

Menurut Markum Singodimedjo, disiplin kerja adalah sikap kesiapan dan kemauan individu untuk mengikuti norma serta aturan yang ada dalam suatu organisasi. Alat yang dibuat berdasarkan teori ini umumnya mengukur ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan kerja, pemanfaatan fasilitas organisasi dengan tanggung jawab, serta pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur. Kuesioner ini banyak digunakan dalam

penelitian sumber daya manusia karena indikatornya sederhana dan mudah diterapkan.

3. Work Discipline Scale

Work Discipline Scale merupakan instrumen yang dirancang untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan dalam lingkungan kerja. Skala ini umumnya menilai aspek kehadiran kerja, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap regulasi lembaga, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan ketekunan dalam melaksanakan tugas. Responden memberikan tanggapan dengan menggunakan skala Likert, yang bervariasi dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Alat ini biasanya digunakan dalam studi internasional yang berkaitan dengan perilaku kerja dan efisiensi karyawan.

4. Employee Discipline Questionnaire

Employee Discipline Questionnaire adalah kuesioner yang digunakan untuk mengevaluasi perilaku disiplin pegawai dalam organisasi. Fokus pengukurannya meliputi kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan, sikap terhadap peraturan organisasi, dan kewajiban dalam menjalankan tugas. Alat ini sering dimanfaatkan dalam studi sumber daya manusia untuk mengukur sejauh mana karyawan mematuhi standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

5. Organizational Discipline Scale

Organizational Discipline Scale merupakan instrumen yang mengukur disiplin dalam konteks organisasi secara lebih luas. Kuesioner ini tidak hanya menilai perilaku individu, tetapi juga bagaimana budaya organisasi, sistem pengawasan, dan penerapan aturan mendukung terbentuknya disiplin kerja. Aspek yang dinilai meliputi kepatuhan terhadap aturan organisasi, komitmen terhadap standar kerja, tanggung jawab profesional, dan konsistensi dalam menjalankan kebijakan organisasi.

6. IMPI-D32 (Discipline Scale)

IMPI-D32 (Discipline Scale) adalah instrumen psikometrik yang terdiri dari 32 butir pernyataan untuk mengukur tingkat disiplin individu secara komprehensif. Instrumen ini dikembangkan untuk menilai kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri, mematuhi aturan, mengatur waktu, mempertahankan konsistensi perilaku, serta menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan. Skala ini menggunakan format Likert dan menghasilkan skor yang menunjukkan tingkat disiplin individu dari rendah hingga tinggi. IMPI-D32 banyak digunakan dalam penelitian psikologi dan perilaku organisasi karena memiliki cakupan aspek disiplin yang lebih luas dibandingkan dengan instrumen disiplin kerja konvensional.

2.2 Konsep kinerja perawat

2.2.1 Pengertian kinerja perawat

Menurut Gibson dalam (2026), kinerja perawat adalah salah satu indikator utama mutu pelayanan kesehatan di puskesmas. Kinerja ini ditentukan oleh beberapa aspek seperti kompetensi profesional, kemampuan berkomunikasi, manajemen waktu, dan pemakaian teknologi dalam praktik keperawatan. Kinerja perawat yang baik berdampak pada peningkatan kepuasan pasien, efisiensi pelayanan, dan optimalisasi sumber daya di fasilitas kesehatan. Kinerja perawat adalah indikator pencapaian dalam memenuhi tujuan layanan keperawatan. Kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan merupakan penerapan keterampilan atau pengetahuan yang telah dipelajari selama menempuh program pendidikan keperawatan. Kinerja perawat diukur berdasarkan kepuasan pasien yang sedang atau pernah dirawat (Sutrisno, Suryoputro and Fatmasari, 2017) dalam Ridha, (2025).

2.2.2 Tujuan kinerja perawat

Kinerja perawat memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan memastikan asuhan keperawatan diberikan secara optimal kepada pasien. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa perawat mampu melaksanakan tugas sesuai standar profesi, SOP, dan etika keperawatan sehingga keselamatan serta kepuasan pasien dapat tercapai Pratiwi et al., (2026).

Beberapa tujuan kinerja antara lain :

1. Meningkatkan kualitas layanan keperawatan, kinerja perawat yang optimal berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan dan asuhan keperawatan terhadap pasien.
2. Meningkatkan profesional perawat, kinerja perawat bertujuan agar perawat mampu bekerja sesuai kompetensi, standar profesi, dan tanggung jawab sebagai tenaga kesehatan.
3. Meningkatkan pencapaian tujuan rumah sakit. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling banyak berinteraksi dengan pasien, sehingga kinerja perawat berpengaruh terhadap keberhasilan pelayanan rumah sakit secara keseluruhan.

2.2.3 Manfaat kinerja perawat

Kinerja perawat dalam menyediakan layanan asuhan keperawatan sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan kerja yang diterapkan. Penguatan disiplin yang terefleksi melalui ketepatan waktu, ketaatan pada regulasi institusi, serta komitmen terhadap tanggung jawab klinis berbanding lurus dengan peningkatan efektivitas, ketelitian, dan profesionalisme perawat. Dengan demikian, penegakan kedisiplinan yang optimal menjadi faktor krusial dalam menjamin mutu dan efisiensi pelayanan kesehatan bagi pasien Putri, (2024).

Beberapa manfaat kedisiplinan terhadap kinerja perawat antara lain:

1. Optimalisasi Mutu Performa Perawat: Kepatuhan terhadap *Standard Operating Procedure* (SOP) yang didasari oleh sikap disiplin memungkinkan perawat menyelesaikan intervensi keperawatan secara lebih profesional dan bermutu Putri, (2024).
2. Efektivitas dan Efisiensi Pelayanan Klinis: Kedisiplinan yang termaterialisasi dalam bentuk ketepatan waktu dan keteraturan kerja berdampak langsung pada manajemen pelayanan pasien yang lebih responsif dan efisien
3. Mitigasi Risiko dan Keselamatan Pasien (*Patient Safety*): Tingkat ketaatan perawat yang tinggi terhadap protokol medis dan prosedur keselamatan berperan penting dalam meminimalisasi fatalitas atau kesalahan tindakan (*medical error*) Dwi et al., (2022).
4. Internalisasi Profesionalisme dan Akuntabilitas: Budaya disiplin berfungsi sebagai instrumen pembentuk karakter yang bertanggung jawab, beretika tinggi, dan patuh terhadap regulasi profesi keperawatan Annisa et al., (2024).
5. Akselerasi Kepuasan Pengguna Layanan: Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang cekatan, akurat, dan prosedural secara simultan berkontribusi pada peningkatan persepsi positif dan kepuasan pasien terhadap institusi Putri, (2024).

6. Peningkatan Produktivitas Kerja: Perawat dengan tingkat kedisiplinan yang mapan cenderung memperlihatkan motivasi intrinsik dan ritme kerja yang produktif dalam merampungkan seluruh tanggung jawab klinisnya Annisa et al., (2024).

2.2.4 Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat

Selain itu, faktor lain yang memengaruhi kinerja juga sangat dipengaruhi oleh kepuasan dan lingkungan kerja, yang berkaitan erat dengan perasaan positif pegawai saat menjalankan tugas. Sederhananya, jika seorang pegawai merasa senang dan mencintai pekerjaannya, maka hasil kerja yang dicapai pun akan jauh lebih maksimal. Lingkungan kerja dianggap ideal atau memadai apabila mampu mendukung staf untuk bekerja secara optimal dalam kondisi yang sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung, hal tersebut biasanya merupakan dampak dari sistem kerja yang kurang efisien dan perlu diperbaiki demi mencapai target organisasi Ramadhani et al., (2026).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat antara lain :

1. Kompensasi dan Sistem Balas Jasa

Pemberian *reward* yang berkeadilan dan proporsional terhadap beban tugas klinis memiliki korelasi positif yang signifikan dengan tingkat kedisiplinan perawat. Pemenuhan fasilitas pendukung dan hak finansial yang memadai mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat, sehingga secara efektif dapat menekan angka tata kelola absensi yang buruk serta menstimulasi kepatuhan yang konsisten terhadap *Standard*

Operating Procedure (SOP) sebagai bentuk loyalitas timbal balik dengan institusi. Nova et al., (2024).

2. Beban Kerja dan Manajemen Waktu

Ketidakseimbangan antara tingginya volume pasien dengan jumlah tenaga keperawatan yang tersedia, terutama pada unit krusial seperti Instalasi Gawat Darurat (IGD) atau ruang rawat inap, menjadi pemicu utama kelelahan fisik (*burnout*). Beban kerja yang melampaui kapasitas optimal ini berimplikasi negatif terhadap tingkat kedisiplinan perawat, yang sering kali termaterialisasi dalam bentuk penurunan akurasi waktu kerja/istirahat serta rendahnya kepatuhan terhadap standarisasi dokumentasi asuhan keperawatan.

3. Stres Kerja dan Kondisi Psikologis

Karakteristik lingkungan operasional di rumah sakit maupun puskesmas yang sangat dinamis dan bertekanan tinggi berpotensi besar memicu stres kerja pada tenaga kesehatan. Akumulasi tekanan emosional yang tidak dimitigasi secara tepat dapat berujung pada kondisi kejenuhan sosiopsikologis (*burnout*) yang secara signifikan mendegradasi stabilitas emosi serta tingkat konsentrasi perawat. Dampak linier dari penurunan aspek psikologis ini adalah melemahnya kepatuhan terhadap regulasi internal (disiplin kerja), yang pada akhirnya berimplikasi langsung pada penurunan mutu dan performa pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien Susanti, (2023).

4. Motivasi Kerja (Internal & Eksternal)

Stimulasi psikologis, baik yang bersumber dari internal berupa dorongan moral untuk memberikan asuhan yang tulus (*caring*) maupun eksternal melalui pemenuhan kebutuhan profesional sebagaimana dijelaskan dalam Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*), merupakan determinan penting yang menggerakkan perilaku disiplin perawat. Adanya motivasi yang terinternalisasi secara kuat membuat perawat cenderung menunjukkan pola kerja yang sistematis, akuntabel, serta memiliki kesadaran mandiri terhadap tanggung jawab organisasional tanpa bergantung pada pengawasan yang ketat (Putri, 2024).

5. Keteladanan Kepemimpinan dan Supervisi Atasan

Keteladanan yang ditunjukkan oleh kepala ruangan atau pimpinan fasilitas kesehatan melalui sikap disiplin, keadilan, dan integritas, serta pelaksanaan supervisi klinis secara aktif merupakan faktor determinan yang membentuk perilaku perawat pelaksana. Kegiatan supervisi yang diselenggarakan secara berkesinambungan mampu memberikan efek bimbingan sekaligus pengawasan yang terukur. Kondisi ini secara signifikan dapat meminimalisasi potensi tindakan indiscipliner selama aktivitas operasional berjalan, termasuk pada momentum krusial seperti proses timbang terima (*overhand/operan*) pasien.

2.2.5 Standar kinerja yang efektif

Standar kinerja yang efisien didasarkan pada tugas yang ada, dipahami, disetujui, jelas dan dapat diukur, berorientasi waktu, tertulis, serta terbuka untuk revisi. Dengan demikian, kinerja dapat dinilai dengan jelas dan karyawan termotivasi untuk mencapai atau bahkan melampaui. Menurut Hery dalam (Muslima & Putri, 2020) ada delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja menjadi efektif, yaitu :

1. Didasarkan Pada Pekerjaan yakni Standar kinerja harus ditetapkan untuk sebuah pekerjaan tanpa memperhatikan siapa yang melaksanakan tugas tersebut.
2. Dapat Dicapai yakni Setiap pekerja harus mampu memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Standar perlu ditingkatkan untuk mendorong pekerja dalam memberikan kinerja terbaik.
3. Dapat Dipahami yaitu Standar harus tegas bagi manajer maupun karyawan. Standar mestih mudah dimengerti oleh manajer dan karyawan.
4. Harus Disepakati yaitu Baik manajer maupun karyawan harus setuju bahwa suatu standar telah ditetapkan secara jujur. Sangat penting untuk memberi memotivasi kepada karyawan.
5. Spesifik dan Terukur yakni Standar harus dapat dinyatakan dalam bentuk angka, persentase, mata uang, atau bentuk lain yang bisa diukur secara kuantitatif.

6. Berorientasi Waktu yaitu Standar kinerja mengindikasikan berapa lama suatu tugas perlu diselesaikan atau kapan suatu tugas harus selesai dengan menentukan tanggal tertentu.
7. Harus Tertulis yaitu Baik pengelola maupun karyawan memiliki salinan tertulis yang telah disetujui.
8. Dapat Berubah yakni Karena standar perlu disetujui dan dapat dicapai, secara berkala harus dievaluasi dan diubah jika diperlukan.

2.2.6 Indikator kinerja perawat

Menurut nursalam dalam Nuryanti et al., (2021) indikator kinerja :

1. Pengkajian Keperawatan (Assessment)

Adalah langkah awal di mana perawat berperan sebagai "detektif". Tugas Anda adalah mengumpulkan semua data dan informasi tentang kondisi pasien sedetail mungkin.

- a) Data Subjektif: Apa yang *dikatakan* oleh pasien atau keluarganya (misal: "Suster, dada saya rasanya ampek dan nyeri").
- b) Data Objektif: Apa yang *dilihat, didengar, atau diukur* langsung oleh perawat (misal: tekanan darah 140/90 mmHg, pasien tampak gelisah, hasil rontgen dada).

2. Diagnosis Keperawatan (Nursing Diagnosis)

Setelah data terkumpul, perawat akan menganalisisnya untuk menentukan masalah kesehatan apa yang sedang dihadapi pasien.

- a) Penting digarisbawahi: Diagnosis keperawatan berbedadengan diagnosis medis dokter. Dokter mendiagnosis penyakitnya (misalnya: diabetes melitus), sedangkan perawat mendiagnosis respons pasien terhadap penyakit tersebut (misalnya: ketidakstabilan kadar glukosa darah atau risiko infeksi pada luka kaki).

3. Perencanaan Keperawatan (Planning)

Pada tahap ini Anda membuat rencana strategis atau "*blueprint*" untuk menolong pasien. Perawat menetapkan tujuan yang ingin dicapai (Kriteria Hasil) dan menyusun rencana tindakan yang akan dilakukan (Intervensi).

- a) *Contoh Tujuan:* Dalam 2x24 jam, skala nyeri pasien turun dari 7 menjadi kurang dari 3.
- b) *Contoh Rencana:* Ajarkan teknik napas dalam, berikan posisi nyaman, dan kolaborasi pemberian obat pereda nyeri dengan dokter.

4. Implementasi Keperawatan (*Implementation*)

Semua rencana yang sudah ditulis di tahap perencanaan tadi langsung dipraktikkan kepada pasien. Saat melakukan implementasi, perawat tidak hanya asal bekerja, tetapi juga harus terus memperhatikan kenyamanan,

keamanan, dan privasi pasien. Jangan lupa untuk mendokumentasikan setiap tindakan yang sudah selesai dilakukan.

5. Evaluasi Keperawatan (Evaluation)

Tahap akhir dari proses keperawatan untuk menilai hasil akhir. Perawat membandingkan kondisi terbaru pasien dengan kriteria hasil yang sudah ditetapkan di tahap perencanaan tadi.

- a. Berhasil (masalah teratasi): Pasien sudah tidak nyeri, rencana dihentikan.
- b. Berhasil Sebagian / Gagal (Masalah belum teratasi): Pasien masih mengeluh nyeri, maka perawat harus melakukan *re-assessment* (pengkajian ulang) untuk mencari tahu apa yang salah dan memperbarui rencana tindakannya.

6. Disiplin dan Profesional dalam Keperawatan

Dua poin ini adalah ruh atau karakter yang harus dimiliki setiap perawat agar proses keperawatan di atas bisa berjalan dengan aman dan bermutu tinggi.

- a. Disiplin: Berbincang tentang kepatuhan terhadap aturan dan standar yang berlaku. Contoh nyatanya: Datang dinas tepat waktu, memakai seragam sesuai regulasi, memberikan obat tepat dosis dan tepat waktu (prinsip benar obat), serta patuh pada Standar Operasional Prosedur (SOP) seperti mencuci tangan demi mencegah infeksi silang.

- b. Profesional: Berbincang tentang kompetensi, etika, dan tanggung jawab. Perawat yang profesional tahu batas wewenangnya, selalu meningkatkan ilmu pengetahuannya (karena dunia medis terus berkembang), mampu berkomunikasi dengan empati kepada pasien, serta menjaga rahasia medis pasien. Profesional adalah tentang bagaimana Anda membawa diri sebagai seorang ahli di bidang perawatan manusia.

2.2.7 Instrumen Pengukuran Kinerja Perawat

Adapun jenis-jenis instrumen kinerja perawat menurut Sucipto et al., (2026):

1. *Self-Efficacy-Based Nurse Performance Appraisal Instrument*
(Instrumen penilaian kinerja berbasis efikasi diri)
 - a. Penjelasan: Instrumen ini tidak hanya menilai apa yang dikerjakan perawat, tetapi juga mengukur tingkat keyakinan diri (*self-efficacy*) mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas klinis yang kompleks.
 - b. Tujuan: Mengetahui sejauh mana perawat merasa mampu menghadapi tantangan medis. Efikasi diri yang tinggi berkorelasi kuat dengan performa klinis yang lebih baik, pengambilan keputusan yang cepat, dan ketahanan terhadap *burnout*.

2. *Multi-Source Appraisal (Self, Peer, Supervisor)*

(Penilaian yang melibatkan penilaian diri, teman sejawat serta atasan.)

- a. Penjelasan: Sering disebut juga penilaian 360 derajat. Perawat dinilai oleh diri mereka sendiri (*self-appraisal*), rekan kerja (*peer*), dan kepala ruangan/supervisor.
- b. Tujuan: Menghasilkan penilaian yang lebih adil dan komprehensif. Karena profesi perawat sangat dinamis, kepala ruangan mungkin tidak melihat performa harian perawat secara penuh, namun rekan sejawat yang bekerja dalam satu *shift* bisa memberikan perspektif yang lebih akurat.

3. *Modified Performance Appraisal Tool*

(Instrumen penilaian kinerja yang dimodifikasi untuk mengurangi bias dan subjektivitas)

- a. Penjelasan: Penggunaan borang penilaian standar sering kali memicu bias (seperti *halo effect* atau subjektivitas suka-tidak suka dari atasan). Instrumen ini dimodifikasi dengan menambahkan indikator perilaku yang terukur (*Behaviorally Anchored Rating Scales/BARS*).
- b. Tujuan: Memastikan objektivitas instrumen agar hasil penilaian murni mencerminkan kompetensi klinis nyata perawat, bukan berdasarkan kedekatan personal.

4. *Work Engagement Scale*

(Skala keterikatan kerja yang dikaitkan dengan persepsi keadilan appraisal)

- a. Penjelasan: Alat ukur untuk melihat seberapa besar dedikasi, semangat, dan keterserapan (*absorption*) perawat terhadap pekerjaan mereka, yang kemudian dianalisis hubungannya dengan keadilan sistem penilaian kinerja.
- b. Tujuan: Membuktikan bahwa jika perawat merasa sistem penilaian kinerja di rumah sakit itu adil dan transparan, maka keterikatan (*engagement*) mereka terhadap organisasi akan meningkat, yang berdampak pada penurunan angka *turnover* (pindah kerja).

5. *Balanced Scorecard + Hygiene Factors Model*

(Model Balanced Scorecard yang dikombinasikan dengan faktor hygiene untuk evaluasi kinerja perawat komunitas)

- a. Penjelasan: Pendekatan makro yang menggabungkan empat perspektif *Balanced Scorecard* (Keuangan Pelanggan/Pasien, Proses Bisnis Internal, Pembelajaran & Pertumbuhan) dengan *Hygiene Factors* dari teori Herzberg (seperti kondisi kerja, kebijakan institusi, dan gaji).
- b. Tujuan: Sangat cocok untuk perawat komunitas/puskesmas. Model ini mengevaluasi apakah sistem manajemen puskesmas sudah memfasilitasi kebutuhan dasar perawat (*hygiene factors*) agar mereka mampu mencapai target kinerja komunitas secara efektif.

6. *Semi-Structured Interviews*

(Wawancara semi terstruktur untuk mengevaluasi sistem appraisal perawat)

- a. Penjelasan: Metode kualitatif di mana evaluator melakukan tanya jawab mendalam dengan perawat menggunakan panduan pertanyaan fleksibel.
- b. Tujuan: Menggali perspektif, keluhan, harapan, dan perasaan mendalam perawat mengenai sistem penilaian yang berjalan saat ini, yang sering kali tidak bisa ditangkap oleh kuesioner angka (kuantitatif).

7. *Performance Appraisal System Questionnaire*

(Kuesioner sistem penilaian kinerja perawat)

- a. Penjelasan: Kuesioner terstandar yang disebarkan kepada staf keperawatan untuk mengevaluasi komponen sistem penilaian itu sendiri.
- b. Tujuan: Menilai apakah sistem *appraisal* di rumah sakit dipandang sebagai alat yang membantu perkembangan karier perawat, atau justru dianggap sekadar formalitas administratif yang membebani.

8. *Semi-Structured Validated Questionnaire*

(Kuesioner tervalidasi semi terstruktur untuk menilai efektivitas appraisal)

- a. Penjelasan: Kuesioner kombinasi (memiliki pilihan jawaban angka sekaligus kolom jawaban terbuka/naratif) yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas ilmiah.
- b. Tujuan: Mengukur efektivitas sistem *appraisal* dengan data statistik yang kuat, namun tetap memberikan ruang bagi perawat untuk memberikan masukan tekstual secara spesifik.

9. *Appraisal System Reform with Participation*

(Sistem appraisal partisipatif yang melibatkan perawat dalam proses penilaian)

- a. Penjelasan: Sebuah gerakan perubahan (reformasi) di mana perawat tidak lagi menjadi objek pasif yang hanya "menerima rapor", melainkan ikut terlibat aktif dalam merancang indikator kinerja dan mendiskusikan hasilnya secara setara dengan manajemen.
- b. Tujuan: Meningkatkan rasa memiliki (*ownership*) perawat terhadap tujuan rumah sakit dan mengurangi resistensi atau ketidakpuasan terhadap hasil penilaian.

10. *Care Process Evaluation Linked with Outcomes*

(Evaluasi proses pelayanan keperawatan yang dikaitkan dengan outcome pasien)

- a. Penjelasan: Metode evaluasi kinerja klinis yang secara langsung menghubungkan tindakan perawat (proses) dengan kondisi pasien (hasil/outcome). Contoh: Apakah kepatuhan perawat

dalam melakukan treatment dekubitus (proses) berhasil menurunkan angka luka tekan pada pasien (outcome).

- b. Tujuan: Memastikan bahwa penilaian kinerja berpusat pada keselamatan pasien (*patient safety*) dan kualitas pelayanan riil di bangsal perawatan.

11. *Nursing Performance Appraisal System Efficacy*

(Instrumen efektivitas sistem penilaian kinerja perawat)

- a. Penjelasan: Alat ukur khusus untuk mengevaluasi apakah sistem penilaian kinerja yang diterapkan oleh manajemen rumah sakit benar-benar memicu peningkatan mutu kerja perawat atau tidak.
- b. Tujuan: Menjadi alat audit bagi manajemen SDM keperawatan untuk menentukan apakah sistem penilaian saat ini perlu dipertahankan, direvisi, atau diganti total karena tidak berdampak pada produktivitas.

12. *Appraisal Perception + Job Crafting Questionnaire*

(Instrumen persepsi appraisal yang dikombinasikan dengan Job Crafting Questionnaire)

- a. Penjelasan: Instrumen yang mengukur bagaimana perawat memandang penilaian mereka, dihubungkan dengan *Job Crafting* (kemampuan perawat berinovasi menyesuaikan batasan tugas, interaksi, dan cara pandang mereka terhadap pekerjaan agar lebih bermakna).

- b. Tujuan: Melihat apakah persepsi penilaian kinerja yang positif dapat mendorong perawat menjadi lebih proaktif dan inovatif dalam memodifikasi cara kerja mereka demi efisiensi layanan.

13. *Competency-Based Appraisal & Education Needs*

(Instrumen penilaian berbasis kompetensi dan kebutuhan pendidikan/pelatihan)

- a. Penjelasan: Sistem penilaian kinerja yang tolok ukurnya didasarkan pada kompetensi klinis perawat (sesuai jenjang klinis PK I - PK IV). Hasil dari penilaian ini langsung dipetakan untuk melihat kesenjangan keterampilan (*skill gap*).
- b. Tujuan: Menjadikan hasil penilaian kinerja sebagai dasar utama (*TNA - Training Needs Analysis*) untuk menentukan program pelatihan atau pendidikan lanjutan yang dibutuhkan oleh perawat di masa depan.

2.3 Hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat

2.3.1 Hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat. Putri, (2024) Merupakan keterkaitan antara tingkat kepatuhan perawat terhadap aturan kerja dengan hasil kerja yang ditunjukkan dalam pelayanan keperawatan. Disiplin kerja yang baik membuat perawat lebih tertib, bertanggung jawab, datang tepat waktu, mematuhi SOP, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga kinerja perawat menjadi lebih optimal. Sebaliknya, jika disiplin kerja rendah, maka pelayanan kepada pasien dapat terganggu dan kualitas kerja menurun. Disiplin kerja berkaitan dengan kinerja perawat. Hapsari et al., (2024) Merupakan tanggung jawab instansi untuk memperhatikan disiplin perawat agar kinerja meningkat dan menghindari aktivitas yang tidak relevan selama jam kerja serta mengharuskan perawat berperilaku teratur sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan demi menciptakan lingkungan kerja yang baik, membantu individu memahami hal-hal yang diperbolehkan dan dilarang di tempat kerja.

2.4 Analisis Jurnal

Table 2 1 jurnal terkait hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat

No	Judul	Hasil Penelitian	Kesimpulan dan Saran
1.	PENGARUH MOTIVASI KERJA BERBASIS TEORI ERG DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT Putri, (2024)	Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wali Songo 1 Gresik. Perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam memberikan pelayanan keperawatan. Demikian pula, perawat yang memiliki disiplin kerja yang baik, seperti mematuhi peraturan, hadir tepat waktu, dan melaksanakan tugas sesuai prosedur, akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Selain itu, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terbukti memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja perawat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 90,2%, yang berarti sebagian besar kinerja perawat dapat dijelaskan oleh kedua faktor tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja perlu menjadi perhatian rumah sakit untuk meningkatkan kinerja	Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik disiplin kerja perawat, maka semakin baik pula kinerjanya. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja perawat, yaitu sebesar 90,2%, sehingga motivasi kerja dan disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja perawat.

		perawat dan kualitas pelayanan kesehatan.	
2.	HUBUNGAN DISIPLIN DAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) UNDATA PALU Arifuddin et al., (2015)	Menggunakan desain cross-sectional dengan jumlah sampel 99 perawat yang dipilih menggunakan teknik Proportional Stratified Random Sampling. ,terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat ($p = 0,004$) serta hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat ($p = 0,030$). Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang baik dan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan perawat berperan penting dalam meningkatkan kinerja perawat.	Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu ($p = 0,004$) dan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu ($p = 0,030$).
3.	Hubungan Reward dan Punishment Dengan Disiplin Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Purwanti, (2022)	Menggunakan desain cross-sectional dengan jumlah sampel 52 perawat PNS ruang rawat inap yang diambil menggunakan teknik total sampling. ,terdapat hubungan yang signifikan antara reward dengan disiplin kerja perawat ($p = 0,000$) dan terdapat hubungan yang signifikan antara punishment dengan disiplin kerja perawat ($p = 0,001$). Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang tepat dapat meningkatkan disiplin kerja perawat. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mengembangkan sistem reward dan punishment yang adil,	Terdapat hubungan yang signifikan antara reward dengan disiplin kerja perawat ($p = 0,000$), dan terdapat hubungan yang signifikan antara punishment dengan disiplin kerja perawat ($p = 0,001$). Reward dan punishment yang diterapkan oleh rumah sakit berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja perawat, Semakin baik sistem penghargaan (reward) dan semakin tepat penerapan sanksi (punishment), maka semakin tinggi disiplin kerja perawat.

		konsisten, dan transparan guna meningkatkan kedisiplinan perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.	
4.	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (INTERVENING : KEPUASAN KERJA) Windi & Raharjo, (2021)	Melibatkan 100 responden karyawan bagian produksi pada perusahaan pemintalan benang di Jawa Tengah, hasil penelitian lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Selain itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5.	Pengaruh servant leadership , disiplin kerja , dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Yuwono, (2021)	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 41 guru sebagai responden dan dianalisis menggunakan Path Analysis (SmartPLS), Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki	disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja juga meningkatkan kepuasan kerja guru. Sementara itu, servant leadership hanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Selain itu, kepuasan

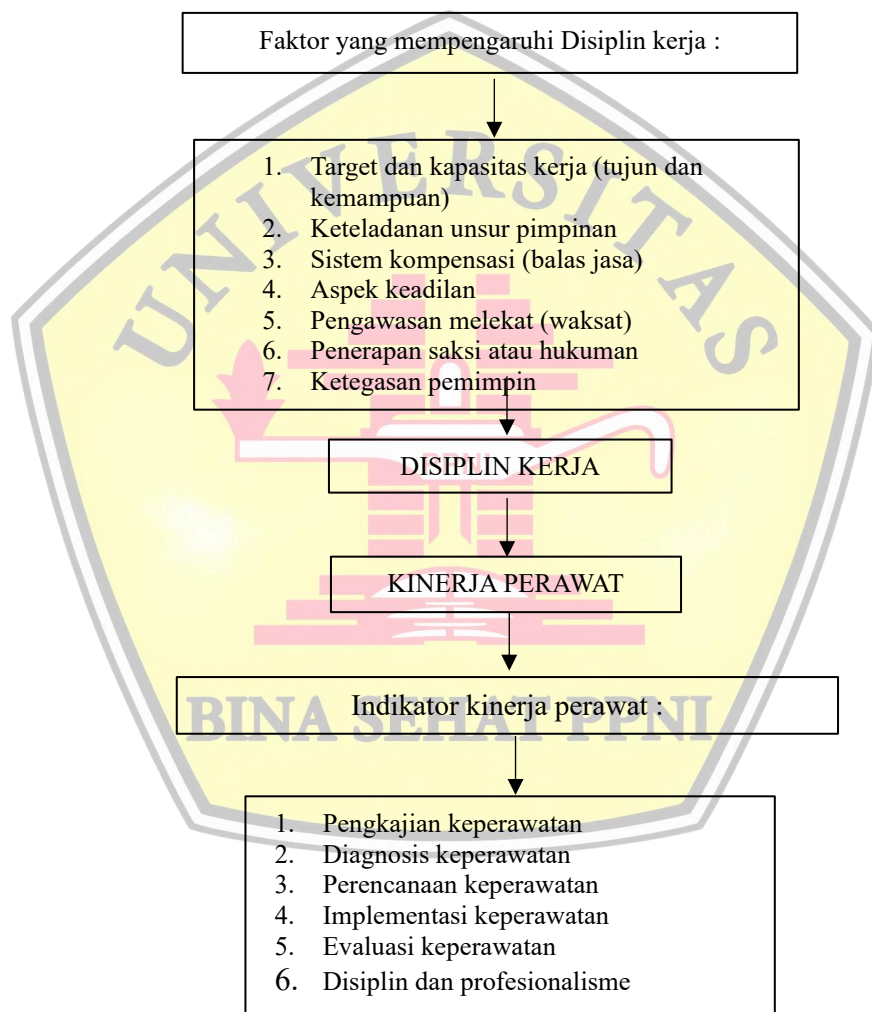
		pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,607 dan p-value 0,000. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru ($p = 0,042$). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Sebaliknya, kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($p = 0,421$), demikian pula servant leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($p = 0,392$).	kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja guru.
6.	Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Azra Penelitian et al., (2026)	Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 50 perawat. Hasil penelitian kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja perawat. Secara simultan, kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan kontribusi sebesar 89%."	Dapat disimpulkan bahwa kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Azra. Kompensasi dan disiplin kerja terbukti meningkatkan kinerja perawat, sedangkan stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja. Dari ketiga variabel tersebut, disiplin kerja merupakan faktor yang paling kuat memengaruhi kinerja perawat. Selain itu, ketiga variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja perawat, yaitu sebesar 89%. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja, pemberian kompensasi yang adil, serta pengelolaan stres kerja yang baik perlu menjadi perhatian rumah sakit untuk meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan kesehatan.
7.	sistem penilaian kinerja perawat pelaksana berbasis	Sasaran Kinerja Perawat (SKP) yang berisi 13 item terkait tugas dan tanggung	Penelitian menyimpulkan bahwa unsur caring perlu dimasukkan ke dalam sistem penilaian kinerja perawat karena caring merupakan

	caring Muslima & Putri, (2020)	jawab teknis perawat, Perilaku kinerja berbasis caring yang terdiri dari 10 item dan dikembangkan berdasarkan lima dimensi teori caring Swanson, Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen penilaian kinerja perawat berbasis caring dikembangkan dengan menggabungkan Sasaran Kinerja Perawat (SKP) dan perilaku caring berdasarkan lima dimensi teori Swanson. Penelitian menyimpulkan bahwa aspek caring perlu menjadi bagian dari penilaian kinerja perawat agar evaluasi kinerja lebih komprehensif dan mampu menggambarkan kualitas pelayanan keperawatan secara menyeluruh.	bagian penting dari pelayanan keperawatan. Oleh karena itu, penilaian kinerja perawat tidak hanya harus menilai pencapaian tugas teknis, tetapi juga menilai perilaku caring yang ditunjukkan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Dengan adanya instrumen berbasis caring, penilaian kinerja menjadi lebih lengkap, objektif, dan sesuai dengan nilai-nilai profesional keperawatan.
8.	HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANGAN RAWAT INAP RUMAH SAKIT XYZ Annisa et al., (2024).	Berdasarkan hasil penelitian pada 80 perawat ruang rawat inap, sebagian besar perawat memiliki kinerja yang baik (56,3%) dan disiplin kerja yang cukup (53,8%). Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,000$). Perawat yang memiliki disiplin kerja baik memiliki peluang 10,7 kali lebih besar untuk menunjukkan kinerja yang baik dibandingkan perawat dengan disiplin	Kesimpulan : Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit. Disiplin kerja yang baik terbukti dapat meningkatkan kinerja perawat karena mendorong tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, dan semangat kerja yang lebih tinggi dalam memberikan pelayanan keperawatan. Saran : Rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja perawat melalui pengawasan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, sehingga kinerja dan kualitas pelayanan keperawatan dapat terus meningkat.

		kerja cukup. Perawat yang disiplin umumnya lebih mampu mengatur waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, mematuhi peraturan, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik juga berhubungan signifikan dengan peningkatan kinerja perawat, sehingga ketiga faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit.	
9.	Development of performance assesment instrumen for nurses based web inpatient unit Nuryanti et al., (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit Samarinda Medika Citra masih berada pada kategori cukup. Pengembangan instrumen penilaian kinerja perawat berbasis web dengan pendekatan <i>multi-source assesment</i> terbukti menghasilkan instrumen yang valid, reliabel, dan memiliki kualitas yang baik pada aspek <i>functionality</i>, <i>reliability</i>, <i>efficiency</i>, <i>usability</i>, dan <i>portability</i>. Instrumen ini memungkinkan proses penilaian yang lebih objektif karena melibatkan berbagai sumber penilai, yaitu atasan, rekan kerja, dan pasien, serta didukung oleh sistem penyimpanan data yang aman dan penyajian grafik perkembangan kinerja perawat.	Penelitian menyimpulkan bahwa instrumen penilaian kinerja perawat berbasis web yang dikembangkan memiliki kualitas baik dan layak digunakan sebagai alat evaluasi kinerja perawat. Seluruh item instrumen terbukti valid dan reliabel, serta sistem penilaian multisumber dinilai dapat meningkatkan objektivitas dalam penilaian kinerja perawat.

2.5 Kerangka Teori

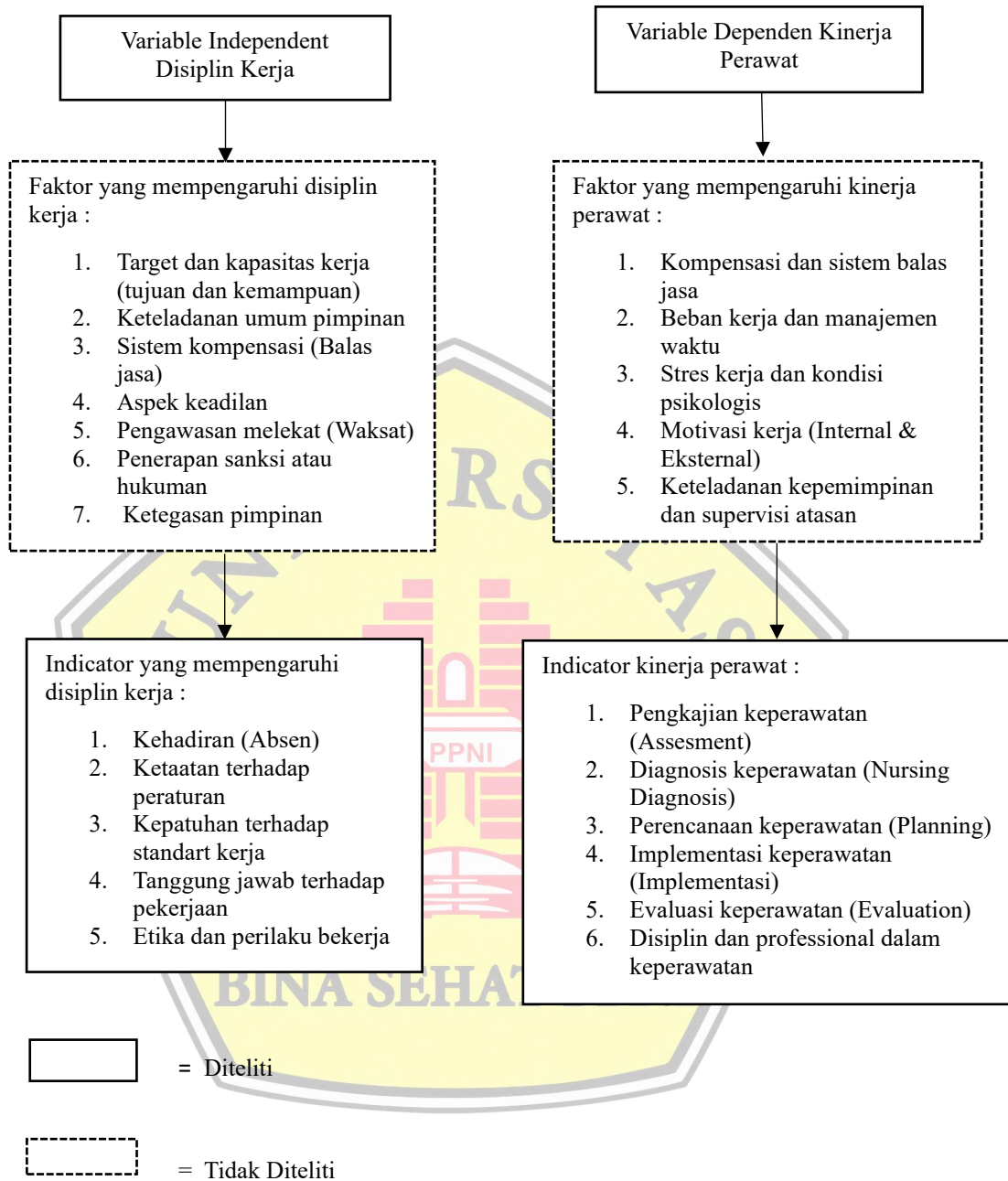
Teori berfungsi sebagai dasar utama dalam menetapkan setiap elemen penelitian, mulai dari identifikasi masalah hingga pembuatan laporan penelitian. Kerangka teori merupakan kumpulan pola pikir yang dibentuk dari beberapa teori-teori untuk membantu peneliti dalam meneliti Kontributor, (2021).



Muridha et al., (2024) Nuryanti et al., (2021)

Gambar 2 1 Kerangka Teori Hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat

2.6 Kerangka Konseptual



Gambar 2 2 Kerangka Konsep

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara untuk sebuah masalah penelitian yang harus berlandaskan pada teori atau hasil gabungan dari penelitian sebelumnya. Hipotesis merupakan pernyataan yang belum terbukti dalam suatu penelitian serta dapat dirancang dengan menggunakan alat uji statistik parametrik atau nonparametrik.

H1 : Ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto.

