

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat, dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit diperlukannya sumber daya yang berkualitas, dengan menggunakan sumber daya yang berkualitas diharapkan rumah sakit dapat menghasilkan suatu output yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan. Dengan berbagai permasalahan tersebut haruslah disadari bahwa keberhasilan rumah sakit karena adanya sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga sumber daya manusia dipandang sebagai asset rumah sakit, bahkan bisa menjadi investasi dalam rumah sakit apabila tenaga tersebut adalah tenaga yang terampil.

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau yang sering juga disebut sebagai karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang

bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia inilah yang dapat membuat sumber daya lain dapat berjalan. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak semudah manajemen sumber daya lain. Karena yang diatur adalah manusia yang memiliki akal, perasaan dan tujuan yang berbeda, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan berdampak luas (Fitriya et al., n.d.).

Keberhasilan sumber daya manusia itu sendiri memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar guna menjalankan aktivitas perusahaan. Setiap pegawai mempunyai motif tersendiri dalam bekerja dan hampir tidak ada pegawai yang memiliki motif sama. Sebagai pegawai bekerja hanya untuk mencari uang, ada juga yang bekerja karena gengsi dan ada yang bekerja hanya karena tertarik pada jenis pekerjaan tertentu, bahkan mungkin ada yang tidak tau apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja motif utama pegawai pada saat ini mungkin akan merubah hari esok.

(Sugianto & Firdaus, 2021) Mengungkapkan bahwa penerapan disiplin itu sendiri sangat penting untuk organisasi agar proses yang terjadi di organisasi berjalan dengan lancar, maka dari itu diharapkan semua pegawai mematuhi tata tertib yang ada. Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi sikap karyawan terutama sikap disiplin karyawan dalam suatu rumah sakit, untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab yang diberikan oleh atasanya kepada masing masing pegawai. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin

adalah bagaimana reward dan punishment yang dilakukan kepada pegawai di rumah sakit tersebut.

Disiplin kerja karyawan merupakan indikator utama perusahaan akan menjadikan ukuran disiplin dalam bekerja menjadi sanksi yang akan diberikan kepada karyawan mulai dari sanksi ringan hingga berat. Dan yang melakukan disiplin waktu kerja dengan baik akan diberikan *Reward* yang sesuai.

Disiplin kerja adalah indikator pendorong dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan, disiplin kerja merupakan kepatuhan seorang pegawai atas kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam sebuah instansi. Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi sikap karyawan terutama dengan sikap disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah bagaimana *reward* dan punishment yang dilakukan terhadap karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, *reward* dan punishment yang digunakan harus mampu secara efektif untuk meningkatkan disiplin kerja (Febrianti et al., 2023).

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin produktif akan meningkatkan laba perusahaan. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga akan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Selain *reward* perusahaan juga harus memberikan sanksi atau punishment kepada pegawai yang melanggar aturan atau lali dalam bekerja. Adapun bentuk *reward* yang diberikan kepada pegawai RSUD Dungus adalah berupa Tunjangan Tambahan Penghasilan bagi

pegawai ASN guna meningkatkan kesejahteraan pegawai dan dapat memudahkan monitoring kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah reward. Reward dapat diartikan sebagai ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah di capai. Reward juga di artikan sebagai bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan atau suatu lembaga. Wujud dari *reward* dapat berupa gaji, insentif uang jasa prestasi (bonus), promosi karir, liburan, pensiun. Apabila *reward* tersebut tidak sesuai maka akan mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya. Selain faktor *reward*, faktor punishment juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. *Punishment* itu sendiri adalah sanksi yang diterima oleh seseorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan seseuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Setiap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan adalah sesuai dengan ketentuan diawal ketika karyawan tersebut bekerja pada perusahaan, terutama saat karyawan menandatangani perjanjian kesanggupan untu bersedia bekerja sesuai perjanjian tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan memberikan punishment merupakan hal yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan. Pada kondisi tertentu penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam

punishment dimaksud dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar (Sugianto & Firdaus, 2021).

Fenomena yang ada saat ini adalah kurangnya kedisiplinan kerja bagi pegawai ASN dalam hal tepat waktu dan kehadiran. Padahal di Rumah Sakit Umum Daerah Dungus memiliki aturan dan sanksi yang berupa larangan dan kewajiban pegawai yang sesuai dengan Aturan disiplin PNS di Indonesia, termasuk di Jawa Timur, diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti PP Nomor 53 Tahun 2010 dan PP Nomor 94 Tahun 2021.

Hal ini di dukung oleh penelitian Menanti Br Sembiring di PT Fajar Baru Sukses Kabanjahe pada tahun 2021 tentang “Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Fajar Baru Sukses Kabanjahe”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja di PT Fajar Baru Sukses Kabanjahe. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan statistik. Analisis statistik meliputi uji validitas, uji multikolonieritas, uji normalitas, uji t, uji F, koefisien determinasi, analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT Fajar Baru Sukses Kabanjahe 85,80%8 dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment* dan sisanya 14,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut.

Berdasarkan penelitian Dina Febrianti di PT Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya pada tahun 2023 tentang “pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya. Penelitian tersebut menggunakan analisis metode survei dengan pendekatan

kuantitatif, data yang diperoleh langsung melalui kuesioner kepada 45 responden yang diambil dari karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya. Penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda menggunakan *software* SPSS 25. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja lalu *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Secara simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya.

Berdasarkan penelitian Ramadani, et al di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan pada tahun 2023 tentang “pengaruh *reward* dan *punishment* dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja” penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer melalui kuesioner dengan lima skala likert. Adapun respondennya adalah seluruh pegawai Non-ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan sebanyak 30 pegawai dengan teknik pengambilan sampling yaitu sampel jenuh. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel *Reward*, *Punishment* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan penelitian Jenita dan wahyulina di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur pada tahun 2024 tentang “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten

Lombok Timur” penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependent (disiplin kerja) dan variabel independent (reward dan punishment). Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang ASN dengan menggunakan metode survey. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dan menyebarkan kusioner yang berisikan pertanyaan tentang disiplin kerja, *reward* dan *punishment*. alat analisis yang digunakan adalah Alat analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan Program SPSS 29 for Windows. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ; (1) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja , (2) *punishment* Berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan penelitian Rosmawati dan Indra di CV Berkah Sukses Berjaya pada tahun 2024 tentang “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Waktu Kerja Karyawan pada CV Berkah Sukses Berjaya” penelitian tersebut menggunakan teknik slovin, teknik slovin untuk menghitung dan menentukan sampel secara tepat ketika melakukan penelitian di bidang apapun. Berdasarkan hasil penelitian *eward* dan *Punishment* pada disiplin waktu kerja kerja melalui pengujian signifikan Simultan (uji F), ternyata berpengaruh secara signifikan antara *Reward* dengan disiplin waktu kerja karyawan pada CV Berkah Sukses Berjaya. Dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara *Reward* dan *Punishment* terhadap disiplin waktu kerjs karyawan pada CV Berkah Sukses Berjaya. Kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan diatas yaitu : 1. Variabel *Reward* ( $X_1$ ) terhadap Disiplin Waktu

Kerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung 2,101 yang artinya t hitung t tabel (2,101 , 1,697) dengan signifikan 0,044, 0,05. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin waktu kerja karyawan dapat diterima. 2. Maka dapat diketahui bahwa variabel *Punishment* ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Waktu Kerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung 1,552 yang artinya t hitung t tabel (1,552, 1,697) dengan signifikan 0,131, 0,05. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin waktu kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Ronting dkk, di PT. Sinar Galesong Pratama pada tahun 2024 tentang “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di PT. Sinar Galesong Pratama. Penelitian tersebut menggunakan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan partial least square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan *reward* terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *punishment* terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Finola dkk, di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryono Padang pada tahun 2025 tentang “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryono Padang” Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yang menekankan pada pengujian teori-teori atas variabel pada penelitian tersebut dengan angka serta dianalisis. Alat ukur penelitian ini adalah kuisioner. Objek pada penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit dr.Reksodiwiryono dengan sampel yang diambil sebanyak 53 responden. Metode penentuan sampel yang digunakan yaitu simple random sampling. Alat uji analisis data dalam penelitian ini Smart PLS Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan terdapat pengaruh tidak langsung variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Rumah Sakit Umum Daerah Dungus merupakan rumah sakit konversi dari Rumah Sakit Paru Dungus Madiun terhitung mulai 8 Agustus 2020. RSUD Dungus memiliki sejarah panjang dalam pelayanan kesehatan kepada masyarakat, melalui berbagai metamorfosis dalam pelayanan kesehatan. Fasilitas kesehatan ini berdiri sejak 5 juli 1939 oleh pemerintah kolonial Belanda melalui Direktur Van Economic Zaken. Konsep awal berdirinya RSUD Dungus adalah Sanatorium atau tempat peristirahatan/pengisolasian bagi penderita penyakit paru dengan nama Sanatorioem Rakjat. Dengan jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 273 pegawai dan diantaranya pegawai BLUD Non PNS sebanyak 45 pegawai, dan 228 adalah pegawai ASN. RSUD Dungus memiliki 3

gelombang shif yaitu untuk shif pagi dimulai pukul 07.00-14.00 wib, untuk shift siang mulai pukul 14.00 – 21.00 WIB, dan untuk shif malam mulai pukul 21.00 – 07.00 WIB.

Berdasarkan data Kepegawaian RSUD Dungus sebagai berikut:

a. Usia

Usia	Jumlah
25-35 Tahun	101
36-45 Tahun	87
46-55 Tahun	37
>55 Tahun	3

b. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	91
Perempuan	137
Total	228

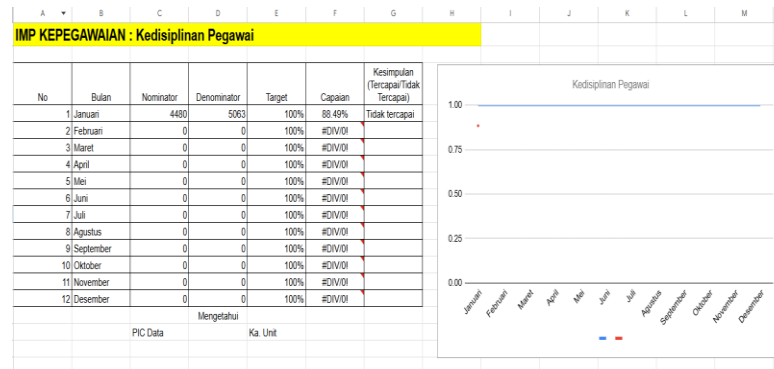
c. Pendidikan

Pendidikan	Jumlah
SMP	2
SMA	9
Diploma III	158
Diploma IV	9
S1	40
S2	10

Berdasarkan data absensi yang di dapatkan dari Rumah Sakit Umum Daerah Dungus pada Penggunaan “Jatim Presensi” di Jawa Timur tidak terkecuali di lingkungan kerja RSUD Dungus dimulai sejak tahun 2019 sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 14 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 65 Tahun 2020 Tentang Pedoman Kerja dan Pelaksanaan Tugas Pemerintah Daerah Provinsi

Jawa Timur Tahun 2022 hal ini diterapkan untuk menghindari kecurangan kehadiran dan upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai ASN. Berikut tabel Kedisiplinan Pegawai di RSUD Dungus :

Tabel 1. 1 Grafik Kedisiplinan ASN tahun 2024 tidak tercapai



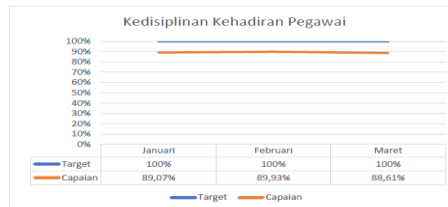
Tabel 1. 2 Rekap Absesnsi Tahun 2024

A	B
<b>rekap presensi 2024</b>	
januari	88%
februari	88.39%
maret	88.44%
april	88.69%
mei	90.27%
juni	89.88%
juli	81.17%
agustus	90.96%
september	90.52%
oktober	91.98%
november	89.47%
desember	
<b>rata-rata</b>	<b>89%</b>

Tabel 1. 3 Grafik Kehadiran Tw. 1 2023

18.IMP Unit Kepegawaian : Kedisiplinan Kehadiran Pegawai

Grafik 18. Kedisiplinan kehadiran pegawai

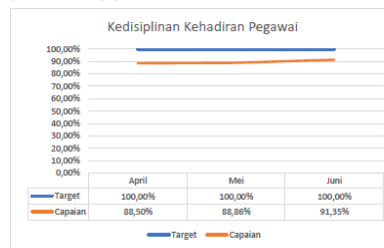


Analisis	Prosentase kedisiplinan kehadiran pegawai pada bulan Januari – Maret rata-rata baru mencapai 89%. Terdapat kenaikan capaian dari Januari ke Februari, namun penurunan pada Maret dikarenakan peralihan jam kerja dari jam kerja normal ke jam kerja Ramadhan.
----------	---

Tabel 1. 4 Grafik Kehadiran Tw. II 2023

18.IMP Unit Kepegawaian : Kedisiplinan Kehadiran Pegawai

Grafik 18. Kedisiplinan kehadiran pegawai



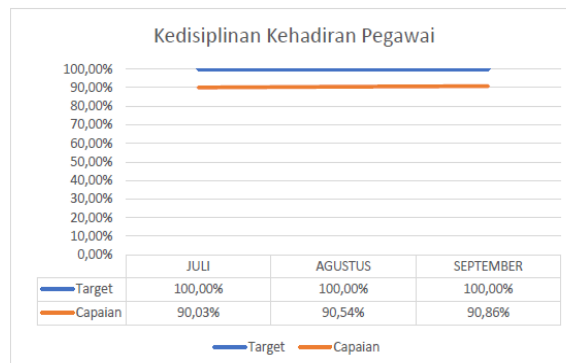
Sumber laporan bulanan IMP Unit

Analisis	Prosentase kedisiplinan kehadiran pegawai pada bulan April – Juni rata-rata baru mencapai 89.57%. Terdapat kenaikan capaian dari April ke Juni.
----------	---

Tabel 1. 5 Grafik Kehadiran Tw.III 2023

18.IMP Unit Kepegawaian : Kedisiplinan Kehadiran Pegawai

Grafik 18. Kedisiplinan kehadiran pegawai



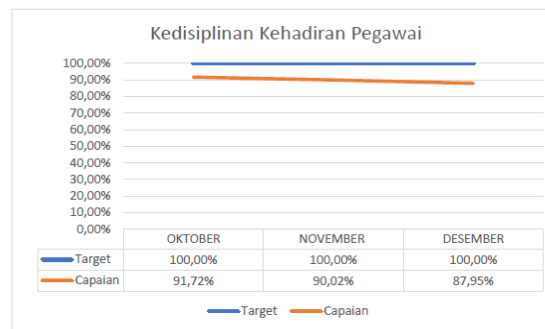
Sumber laporan bulanan IMP Unit

Analisis	Prosentase kedisiplinan kehadiran pegawai pada bulan Juli sampai September rata-rata baru mencapai 90,48%. Terdapat kenaikan capaian dari Juli ke September 2023.
----------	---

Tabel 1. 6 Grafik Kehadiran Tw.II 2023

18.IMP Unit Kepegawaian : Kedisiplinan Kehadiran Pegawai  
Grafik 18. Kedisiplinan kehadiran pegawai

47



Sumber laporan bulanan IMP Unit

<b>Analisis</b>	Prosentase kedisiplinan kehadiran pegawai periode bulan Oktober – Desember 2023 belum mencapai target. Rata-rata tri wulan ke IV menurun menjadi 98,89%. Terdapat kenaikan capaian di bulan Oktober hingga November namun menurun kembali di bulan Desember 2023.
-----------------	---

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah disiplin kerja pegawai yang masih kurang di Rumah Sakit Umum Daerah Dungus yang dilihat dari rata-rata persentase kedisiplinan kehadiran pegawai periode triwulan I sampai dengan 3 terjadi peningkatan akan tetapi belum mencapai target.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan para pegawai ASN Rumah Sakit Umum Daerah Dungus masih kurang. Masih banyak dari para pegawai yang terlambat dan banyak dari pegawai yang tidak memperdulikan jam kerjanya serta tidak memperdulikan dari *punishment* atau sanksi yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Dungus yang berupa pemotongan insentif dan pemberian sanksi tertulis yang bisa mempengaruhi pemindahan bagian kerja di Rumah Sakit. Jika dibiarkan terus menerus dapat mengakibatkan semangat kerja dari para pegawai semakin menurun dan dapat mempengaruhi para pegawai

yang selalu disiplin dalam kerjanya. Sehingga dapat berpengaruh dari hasil kerja yang didapatkan.

Untuk meningkatkan disiplin kerja para pegawai ASN di Rumah Sakit Umum Daerah Dungus dapat digunakan beberapa alternatif pemecahan masalah. Diantaranya yaitu dari pihak rumah sakit seharusnya selalu memberikan dukungan, masukan dan memberlakukan sistem *reward* yang sudah dibuat secara semestinya yang berupa penambahan insentif sehingga dapat mempengaruhi peningkatan performa kehadiran dan dapat berpengaruh dalam disiplin kerja dan kinerja dari para pegawai. Kemudian lebih memberlakukan *punishment* atau sanksi tegas yang sudah dibuat oleh pihak Rumah Sakit Umum Daerah Dungus yang berupa pemotongan insentif sesuai dengan peraturan gubernur Jawa Timur nomor 55 tahun 2022 tentang pedoman kerja dan pelaksanaan tugas pemerintah provinsi Jawa Timur dengan tujuan untuk menegakkan disiplin, menjaga kualitas pelayanan publik dan meningkatkan kinerja ASN.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena tersebut menarik ingin diteliti oleh peneliti adalah terkait *reward* dan *punishment* adalah memerhatikan dan meneliti bagaimana penerapan penghargaan dan sanksi pada karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Dungus lalu bagaimana penerapan *reward* dan *punishment* tersebut ditinjau dari sisi manajemen sumber daya manusia.

Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka judul penelitian adalah sebagai berikut “PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*

TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI ASN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DUNGUS”.

### **B. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih efektif dan efisien maka perlu adanya batasan masalah. Adapun pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penerapan *reward* bagi pegawai ASN Rumah Sakit Umum Daerah Dungus
2. Penerapan *Punishment* bagi pegawai ASN Rumah Sakit Umum Daerah Dungus
3. Penerapan kedisiplinan pegawai ASN Rumah Sakit Umum Daerah Dungus

### **C. Perumusan Masalah**

Berdasar latar belakang yang telah dijabarkan maka dapat ditentukan rumusan masalahnya adalah:

- a. Apakah ada pengaruh pemberian *reward* terhadap kedisiplinan kerja pegawai ASN Rumah Sakit Umum Daerah Dungus?
- b. Apakah ada pengaruh pemberian *punishment* terhadap kedisiplinan kerja pegawai ASN Rumah Sakit Umum Daerah Dungus?
- c. Apakah dengan pemberian *reward* dan *punishment* dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai ASN Rumah Sakit Umum Daerah Dungus?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasar latar belakang masalah yang telah dijabarkan maka dapat ditentukan tujuan dalam penelitian ini:

- a. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja pegawai ASN Rumah Sakit Umum Daerah Dungus.
- b. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai ASN Rumah Sakit Umum Daerah Dungus.
- c. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai ASN Rumah Sakit Umum Daerah Dungus.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini penulis berharap akan memperoleh berbagai manfaat yang baik terkait dengan dunia pendidikan antara lain:

##### 1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah *reward*, *punishment* dan disiplin kerja pegawai.

##### 2. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Dungus

Hasil penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya *Reward* dan *Punishment* sehingga dapat meningkatkan Disiplin pegawai.

##### 3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.