

LAMPIRAN

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :

Umur :

Alamat :

Menyetujui untuk menjadi responden dalam penelitian yang di lakukan oleh :

Nama : Hildani Rahma

NIM : 20141030017

Judul Penelitian : Penilaian Prosedur Disiplin terhadap Ketepatan Waktu Kerja Perawat dan Kinerja Perawat PNS di RSUD Panembahan Senopati Bantul

Berdasarkan penjelasan yang telah diberikan peneliti, bersama ini saya menyatakan tidak keberatan untuk menjadi responden studi penelitian. Demikian pernyataan ini saya buat, tanpa paksaan dan tekanan dari peneliti.

Bantul, 2017

Peneliti Responden

(Hildani Rahma)

(.....)

LAMPIRAN 1: SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner Kepada Yth.
Lamp. : Sembilan (9) Berkas Ibu/Bapak Perawat
Ruang Rawat Inap
RSUD Panembahan Senopati Bantul

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hidani Rahma
NIM : 20141030017
Jurusan : S2 Magister Manajemen Rumah Sakit
Dosen Pembimbing : Dr. Firman Pribadi, M.Si
Rini Juni Astuti, SE., M.Si.

Saat ini sedang melakukan penelitian untuk memenuhi syarat tugas akhir tesis yang berjudul “Penilaian Prosedur Disiplin terhadap Ketepatan Waktu Kerja Perawat dan Kinerja Perawat PNS di RSUD Panembahan Senopati Bantul”

Besar harapan saya agar Bapak/Ibu/Sdr dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar bagi peneliti, rumah sakit, maupun Bapak/Ibu/Sdr selaku karyawan RSUD Panembahan Senopati Bantul. Jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan dipergunakan untuk keperluan penelitian semata.

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/Sdr dalam mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,
Hildani Rahma

PETUNJUK:

1. Berikan jawaban singkat pada bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Berikanlah tanda silang (X) pada jawaban yang Ibu/Bapak anggap paling sesuai.

I. DATA UMUM

1. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
2. Perempuan
2. Usia : 1. 20 - 25 tahun
2. 26 - 30 tahun
3. 31 - 35 tahun
4. 36 tahun ke atas
3. Agama : 1. Islam
2. Kristen
3. Budha
4. Hindu
5. Lainnya.....
4. Status Perkawinan : 1. Belum Menikah
2. Menikah
3. Bercerai
4. Lainnya.....
5. Jumlah anak :
6. Pendidikan Terakhir : 1. SPR/SPK/Bidan
2. AKPER (DIII Keperawatan)
3. S1 Keperawatan

II. KUISIONER I

No	PARTANYAAN	JAWABAN
1	Menurut Anda, prosedur disipliner atau tindakan disipliner dapat meningkatkan ketepatan waktu pegawai?	1. YA 2. TIDAK
2	Jika jawaban anda "YA" untuk pertanyaan No. 1, tandai salah satu prosedur disipliner yang tercantum di samping ini yang Anda ketahui	A. Pembinaan B. Peringatan verbal C. Peringatan absen D. Peringatan resmi E. Penangguhan F. Ringkasan pemberhentian
3	Jika jawaban anda "TIDAK" pada pertanyaan No. 1, tandai salah satu alasan berikut untuk membenarkan mengapa tindakan disipliner tidak dapat memperbaiki ketepatan waktu karyawan.	A. Ketika prosedur disiplin diberikan secara tidak adil B. Ketika prosedur disipliner diberikan untuk melayani kepentingan individu C. Ketika prosedur disiplin diterapkan secara tidak konsisten D. Semua yang di atas E. Lainnya. Sebutkan.....
4	Bagaimana prosedur disipliner yang ada di RSUD Panembahan Senopati Bantul?	A. Peringatan verbal B. Peringatan absen C. Peringatan resmi D. Penangguhan E. Ringkasan pemberhentian F. Semua yang di atas
5	Apakah anda setuju bahwa pegawai terlibat dalam	A. Sangat setuju B. Setuju

	pengembangan prosedur disipliner di RSUD Panembahan Senopati Bantul?	C. Sangat tidak setuju D. Tidak setuju
6	Apakah pegawai di RSUD Panembahan Senopati mendapat informasi yang baik tentang prosedur disipliner?	A. Sangat tidak setuju B. Sangat setuju C. Tidak setuju D. Setuju
7	Apa pendapat Anda tentang prosedur atau tindakan disipliner?	A. Prosedur disiplin memotivasi pegawai B. Prosedur disiplin dapat mengubah pegawai saat menjalankannya secara obyektif C. Prosedur disiplin tidak berdampak pada pegawai
8	Manakah dari faktor berikut yang menjelaskan tentang keadilan dalam prosedur disipliner?	A. Pemberitahuan dan pemeriksaan yang memadai harus mendahului keputusan B. Pemeriksaan harus berada di saat yang tepat dan karyawan harus di beritahu tentang tuduhan tersebut C. Karyawan harus hadir dan mereka diijinkan untuk melakukan pembelaan D. Semua yang di atas E. Lainnya. Sebutkan.....
9	Jika Anda seorang manajer, prosedur disiplin apa yang akan Anda gunakan untuk menghentikan bawahan Anda agar tidak mengulangi perilaku yang tidak dapat diterima?	A. Peringatan verbal B. Peringatan resmi C. Peringatan terakhir D. Peringatan absen E. Ringkasan pemberhentian F. Lainnya.

		Sebutkan.....
10	Apakah prosedur disiplin di burutkan di RSUD Panembahan Senopati Bantul?	1. YA 2. TIDAK
11	Salah satu alasan dasar untuk menetapkan peraturan dan peraturan dalam bentuk prosedur disipliner dalam suatu organisasi adalah dengan:	A. Memberdayakan manajer dan pengawas B. Berikan wewenang kepada yayasan/perserikatan untuk menghukum pelanggar C. Dorong komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi
12	Atas dasar apa prosedur pendisiplinan bisa mendemotivasi (mengecilkan hati) seorang karyawan?	A. Bila panel dengan benar dibentuk dan pelaku dinyatakan bersalah B. Bila tidak ada kejujuran dan ketidakkonsistenan dalam menerapkan disiplin C. Jika pelaku dinyatakan bersalah namun ingin dimaafkan
13	Bagaimana prosedur disipliner dapat mengubah seorang karyawan menjadi karyawan dengan standar kinerja dan perilaku yang dapat diterima?	A. Bila yayasan/perserikatan mampu membela karyawan B. Saat panel terpasang dengan benar dan karyawan memenangkan kasus ini C. Bila karyawan secara objektif mengakui kesalahan dan disiplin dapat diterapkan dengan baik

14	Menurut Anda, tindakan disipliner dapat meningkatkan ketepatan waktu karyawan?	1. YA 2. TIDAK
15	Bagaimana reaksi pekerja jika prosedur disiplin diberikan secara adil?	A. Menyesal B. Kasar C. Acuh tak acuh
16	Menurut Anda, apakah manajemen menghadapi tantangan saat melakukan prosedur disiplin di RS?	1. YA 2. TIDAK
17	Apa saja tantangan yang dihadapi manajemen RS saat melaksanakan prosedur disipliner?	A. Interferensi oleh Uni B. Manajemen kurang berkepentingan untuk melakukan beberapa tindakan disipliner C. Kurangnya konsistensi dalam penerapan prosedur disipliner D. Ketidakmampuan Manajemen untuk mendidik pekerja dalam prosedur disipliner E. Semua yang di atas
18	Manakah dari tindakan berikut yang akan Anda rekomendasikan agar manajemen dapat menerapkan tantangan tersebut?	A. Menetapkan peraturan dan peraturan tentang prosedur disipliner B. Mendidik pekerja dalam prosedur disipliner C. Menegakkan peraturan dan peraturan tersebut D. Dengan melakukan tindakan disipliner sesuai dengan pelanggarannya E. Semua yang di atas F. Lainnya. Sebutkan.....
19	Menurut anda, apa hubungan antara ketepatan waktu dan kinerja?	A. Sangat positif B. Sangat negatif C. Positif D. Negatif E. Netral
20	Apa hubungan antara prosedur	A. Sangat positif

	disipliner dan ketepatan waktu?	B. Sangat negatif C. Positif D. Negatif E. Netral
21	Apa hubungan antara prosedur dan kinerja disipliner?	A. Sangat positif B. Sangat negative C. Positif D. Negatif E. Netral
22	Apakah menurut Anda ketepatan waktu memiliki dampak positif pada kinerja?	1. YA 2. TIDAK
23	Ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan karyawan kehilangan komitmen terhadap pekerjaan mereka.	A. Sangat setuju B. Setuju C. Tidak setuju D. Sangat tidak setuju
24	Bila prosedur atau tindakan disipliner diterapkan secara adil, mereka dapat meningkatkan ketepatan waktu dan kinerja karyawan.	A. Sangat setuju B. Setuju C. Sangat tidak setuju D. Tidak setuju
25	Prosedur kedisiplinan efektif terhadap ketepatan waktu dan kinerja karyawan.	A. Setuju B. Sangat tidak setuju C. Tidak setuju Jash D. Tidak setuju
26	Bagaimana prosedur atau tindakan disipliner dapat memperbaiki ketepatan waktu pegawai?	A. Dengan melakukan tindakan disipliner yang ketat terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran B. Dengan melakukan tindakan disipliner sesuai dengan pelanggarannya C. Dengan memperkenalkan dan memodifikasi rencana peningkatan kinerja bagi karyawan D. Dengan mengkomunikasikan rencana peningkatan kinerja kepada karyawan E. B, C dan D F. Lainnnya. Sebutkan.....

	
27	Ketepatan waktu dapat dijelaskan untuk berarti memahami pentingnya berada tepat waktu di tempat kerja, memenuhi tenggat waktu dan bersikap bertanggung jawab dan profesional.	A. Setuju B. Tidak setuju C. Sangat setuju D. Sangat tidak setuju
28	Apa bentuk prosedur disipliner yang efektif untuk membuat karyawan berhenti mengulangi perilaku yang tidak dapat diterima?	A. Peringatan verbal B. Peringatan Absen C. Lainnya. Sebutkan.....
29	Bagaimana prosedur disipliner memperbaiki kinerja karyawan?	A. Dengan melakukan tindakan disipliner yang ketat terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran B. Dengan melakukan tindakan disipliner sesuai dengan pelanggarannya C. Dengan memperkenalkan dan memodifikasi rencana peningkatan kinerja bagi karyawan D. Dengan mengkomunikasikan rencana peningkatan kinerja kepada karyawan E. B, C dan D
30	Manakah dari ukuran berikut yang dapat dilakukan Manajemen untuk mempromosikan kinerja karyawan?	A. Bahwa masalah kesejahteraan pekerja terpenuhi B. Melatih dan melibatkan karyawan pada produktivitas C. Semua yang di atas
31	Ketidakpuasan kerja, rendahnya keterlibatan kerja dan kurangnya komitmen karyawan dapat menyebabkan keterlambatan karyawan yaitu keterlambatan, keterlambatan, kelambatan, meninggalkan tempat kerja lebih awal sebelum waktu yang sebenarnya.	A. Tidak setuju B. Setuju C. Sangat tidak setuju D. Sangat setuju

32	Tindakan berikut mana yang akan Anda rekomendasikan agar manajemen disiapkan untuk mencegah karyawan terlambat keterlambatan, keterlambatan, kelambatan, meninggalkan tempat kerja lebih awal sebelum waktu yang sebenarnya.	<p>A. Tetapkan sistem penghargaan bagi karyawan dengan kehadiran dan ketepatan waktu yang sempurna</p> <p>B. Pembinaan karyawan</p> <p>C. Penyediaan bonus spot</p> <p>D. Sanksi dan sanksi institute</p> <p>E. Semua yang di atas</p> <p>F. A, B dan C</p>
33	Terlepas dari prosedur disipliner, apakah menurut Anda penanganan keluhan dapat digunakan untuk mempromosikan atau meningkatkan kinerja?	<p>1. YA</p> <p>2. TIDAK</p>
34	Manakah dari ukuran berikut yang dapat dilakukan Manajemen untuk mempromosikan ketepatan waktu karyawan?	<p>A. Ketentuan peraturan dan peraturan tentang ketepatan waktu</p> <p>B. Menegakkan peraturan dan peraturan tersebut</p> <p>C. Menolak membayar lembur semua pekerja</p> <p>D. Dengan menerapkan Time and Attendance System</p> <p>E. Semua yang di atas</p> <p>F. Lainnya. Sebutkan.....</p>
35	Kinerja bisa tercapai jika sudah ditentukan tujuan	<p>A. Sangat tidak setuju</p> <p>B. Sangat setuju</p> <p>C. Tidak setuju</p> <p>D. Setuju</p>
36	Tujuan akhir pengukuran kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja kerja.	<p>A. Setuju</p> <p>B. Tidak setuju</p> <p>C. Sangat setuju</p> <p>D. Sangat tidak setuju</p>
37	Menurut Anda, pengukuran kinerja dapat membantu RS menilai kemajuannya dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya?	<p>A. Tidak yakin</p> <p>B. Terkadang</p> <p>C. Benar</p> <p>D. Salah</p>

II. KUISIONER II

No	PARTANYAAN	JAWABAN
1	<p>Mengapa RS memperkenalkan prosedur disiplin di kalangan perawat? Untuk:</p>	<p>A. Memberdayakan manajer dan supervisor B. Memberikan wewenang pada yayasan/perserikatan untuk memberikan sanksi kepada para pelanggar C. Mendorong karyawan untuk berkomitmen terhadap pekerjaan mereka agar organisasi dapat mencapai target yang telah di tetapkan D. Lainnya. Sebutkan..... </p>
2	<p>Apa pendapat anda tentang prosedur atau tindakan disipliner terhadap karyawan?</p>	<p>A. Prosedur disiplin mendemotivasi karyawan B. Prosedur disiplin mengubah karyawan saat dijalankan secara objektif C. Prosedur disiplin tidak berdampak pada karyawan</p>
3	<p>Seberapa efektif prosedur disipliner?</p>	<p>A. Sangat efektif B. Efektif C. Sangat tidak efektif D. Tidak efektif</p>
4	<p>Faktor apa yang menyebabkan keadilan dalam prosedur disipliner di RS?</p>	<p>A. Pemberitahuan dan pendengaran yang memadai harus mendahului keputusan B. Mendengar harus tepat waktu dan karyawan harus diberitahu tentang tagihan C. Karyawan harus hadir dan diijinkan untuk melakukan pembelaannya D. Semua yang di atas E. Lainnya. Sebutkan..... </p>
5	<p>Sebagai manajer, prosedur disiplin apa yang akan Anda ambil untuk menghentikan bawahan Anda agar tidak mengulangi perilaku yang tidak</p>	<p>A. Peringatan verbal B. Peringatan resmi C. Peringatan terakhir D. Peringatan Absen E. Ringkasan pemberhentian F. Lainnya. Sebutkan.....</p>

	dapat diterima?
6	Salah satu alasan dasar untuk menetapkan peraturan dan peraturan dalam bentuk prosedur disipliner dalam suatu organisasi adalah dengan:	A. Memberdayakan Manajer dan Pengawas untuk menghukum musuh mereka B. Berikan wewenang kepada yayasan/perserikatan untuk menghukum pelaku C. Dorong komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka agar organisasi dapat mencapai target yang ditetapkan
7	Bagaimana prosedur disipliner mengubah karyawan menjadi standar kinerja dan perilaku yang dapat diterima?	A. Bila yayasan/perserikatan mampu membela karyawannya B. Ketika panel dengan benar dibentuk dan karyawan memenangkan kasus ini C. Bila karyawan secara obyektif mengakui kesalahannya dan disiplin diterapkan secara adil
8	Apa saja tantangan prosedur disipliner RS?	A. Interferensi oleh yayasan/perserikatan B. Manajemen Kurang berkepentingan untuk melakukan beberapa tindakan disipliner C. Kurangnya konsistensi dalam penerapan prosedur disipliner D. Ketidakmampuan Manajemen untuk mendidik pekerja dalam prosedur disipliner E. Semua yang di atas
9	Manakah dari tindakan berikut yang akan Anda rekomendasikan untuk mengatasi tantangan tersebut?	A. Serikat pekerja harus dilibatkan dalam mengembangkan prosedur disipliner B. Menetapkan peraturan dan peraturan tentang prosedur disipliner C. Mendidik pekerja dalam prosedur disipliner D. Menegakkan peraturan dan peraturan tersebut E. Dengan melakukan tindakan disipliner sesuai dengan pelanggarannya F. Semua yang di atas

		G. Lainnya. Sebutkan.....
10	Bagaimana prosedur atau tindakan disipliner dapat meningkatkan ketepatan waktu pegawai?	A. Dengan melakukan tindakan disipliner yang ketat terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran B. Dengan melakukan tindakan disipliner sesuai dengan pelanggarannya C. Dengan memperkenalkan dan memodifikasi rencana peningkatan kinerja bagi karyawan D. Dengan mengkomunikasikan rencana peningkatan kinerja kepada karyawan E. B, C dan D F. Lainnya. Sebutkan.....
11	Manakah dari berikut ini yang menggambarkan efektivitas prosedur disipliner tentang ketepatan waktu di RS?	A. Peringatan verbal B. Peringatan Absen C. Peringatan Resmi D. Penangguhan E. Ringkasan Pemberhentian
12	Ketidakpuasan kerja, rendahnya keterlibatan kerja dan kurangnya komitmen karyawan dapat menyebabkan kelambanan karyawan yaitu keterlambatan, keterlambatan, kelambatan, meninggalkan tempat kerja lebih awal sebelum waktu yang sebenarnya.	A. Tidak setuju B. Setuju C. Sangat tidak setuju D. Sangat setuju
13	Manakah dari tindakan berikut yang akan Anda rekomendasikan untuk digunakan dalam menekan karyawan dari kelambanan yaitu keterlambatan,	A. Tetapkan sistem penghargaan bagi karyawan dengan kehadiran dan ketepatan waktu yang sempurna B. Pembinaan karyawan C. Penyediaan bonus spot D. Sanksi dan sanksi institute E. Semua yang di atas

	keterlambatan, kelambatan, meninggalkan tempat kerja lebih awal sebelum waktu sebenarnya.	F. A, B dan C
14	Ketika prosedur atau tindakan disipliner diterapkan secara adil, mereka dapat meningkatkan ketepatan waktu dan kinerja karyawan.	A. Sangat setuju B. Setuju C. Sangat tidak setuju D. Tidak setuju

NO.	KLASIFIKASI BERDASARKAN KATEGORI										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	J7S2	J19S11	J25S3	J17S8	J18S9	J21S14	J24S4	J11S6	J31S12	J32S13	J29S10
1	0	0	0	4	5	2	0	2	1	4	1
2	0	0	0	2	1	0	0	2	1	4	4
3	0	0	0	2	1	0	0	2	1	4	4
4	0	0	0	4	5	0	0	2	1	4	4
5	0	0	0	2	1	0	0	2	1	4	4
6	0	0	0	4	5	2	0	2	0	4	1
7	0	0	0	4	5	2	0	2	1	4	1
8	1	2	0	2	5	2	1	2	1	5	4
9	0	0	0	4	5	2	0	2	0	4	1
10	0	0	0	4	5	0	0	2	1	4	4
11	0	0	0	4	5	2	0	2	1	5	4
12	1	0	0	4	5	0	0	2	2	5	4
13	0	2	0	4	5	0	0	2	0	5	4
14	1	2	0	3	5	2	1	2	1	4	4
15	1	2	0	3	5	2	1	2	1	4	4

16	1	2	0	4	5	2	1	2	0	0	4
17	1	2	0	3	5	2	1	2	1	4	4
18	1	2	0	2	2	2	1	1	1	5	2
19	0	2	0	3	5	2	1	2	1	4	4
20	0	2	0	4	5	2	1	2	1	0	4
21	0	2	0	3	0	2	1	2	1	5	4
22	1	0	0	2	5	0	0	2	1	5	4
23	0	2	0	2	5	2	1	0	1	4	4
24	1	0	0	2	1	0	1	2	1	1	1
25	0	0	0	2	5	0	0	2	0	4	4
26	0	0	0	4	5	2	0	2	1	4	4
27	0	0	0	2	5	0	0	2	1	4	2
28	1	0	0	1	1	0	0	2	1	4	2
29	0	0	0	2	0	0	0	2	1	4	2
30	0	0	0	2	5	0	0	2	1	4	2
31	0	0	0	2	5	0	1	2	0	3	0
32	0	0	0	2	5	0	1	2	0	3	0
33	0	0	0	2	5	0	1	2	1	3	0
34	0	2	0	1	1	2	1	2	1	4	2

35	0	2	0	1	1	2	1	2	1	4	2
36	0	0	0	2	5	0	1	2	1	3	0
37	0	0	0	2	5	0	0	2	1	1	4
38	0	4	0	4	5	4	1	2	1	4	4
39	0	0	0	2	5	2	1	2	1	4	4
40	0	0	0	2	0	2	1	2	1	0	1
41	0	0	0	2	0	2	1	2	1	0	1
42	0	0	0	2	0	2	1	2	1	0	1
43	1	0	0	4	0	0	0	2	1	1	2
44	1	0	0	4	0	0	0	2	1	1	2
45	1	0	0	4	0	0	0	2	1	1	2
46	1	0	0	4	0	0	0	2	1	1	2
47	1	2	0	4	5	2	1	2	1	5	4
48	1	0	0	4	5	0	4	2	1	5	4
49	1	1	0	2	3	0	0	2	3	4	4
50	1	4	3	4	3	0	3	2	3	4	4
51	0	0	1	4	5	2	2	2	1	1	4
52	0	0	0	4	5	2	2	2	0	5	4
53	0	4	1	4	3	1	2	2	1	5	4

54	0	0	0	4	3	2	2	2	1	5	4
55	0	0	0	4	1	2	2	2	0	1	4
56	1	1	1	4	5	0	4	2	0	5	4
57	0	0	0	4	1	2	2	2	0	1	4
58	0	1	1	2	1	1	0	0	2	0	2
59	1	1	1	2	3	1	3	2	1	4	4
60	1	1	1	4	2	1	2	2	1	4	0
61	1	4	0	2	0	1	0	2	1	0	1
62	1	0	0	4	5	0	4	2	1	5	4
63	1	4	3	4	3	0	3	2	3	4	4
64	1	1	1	4	1	1	2	2	1	5	0
65	0	0	0	4	5	2	2	2	0	5	4
66	0	0	0	4	3	2	2	2	0	5	4
67	1	4	3	4	3	0	3	2	3	4	4
68	1	4	3	4	5	0	3	2	3	4	4
69	0	1	1	2	3	0	2	2	1	5	2
70	1	4	1	2	1	1	0	2	1	4	3
71	1	4	3	4	3	0	3	2	3	4	4
72	1	0	1	2	3	0	0	2	3	3	0

73	1	4	1	4	3	1	3	2	1	4	4
74	2	0	0	2	3	0	2	2	1	1	4
75	2	0	0	2	3	0	2	2	1	1	4
76	1	1	1	4	1	1	4	2	1	0	2
77	1	0	1	1	1	0	0	2	1	4	0
78	0	1	1	4	5	0	3	2	3	4	4
79	0	1	0	4	5	0	3	2	0	4	4
80	1	4	0	2	0	1	0	2	1	0	1
81	1	0	1	2	3	0	0	2	1	0	5
82	1	1	0	2	3	1	3	2	1	1	4
83	1	1	0	4	5	0	3	2	1	4	4
84	1	1	1	4	5	1	3	2	1	4	4
85	1	1	0	4	5	0	3	2	1	4	4
86	1	1	0	4	5	0	3	2	1	4	4
87	1	4	0	4	5	0	0	2	1	1	4

1 Presepsi karyawan tentang prosedur disipliner

Prosedur disiplin mendemotivasi karyawan

Prosedur disiplin mengubah karyawan saat dijalankan secara objektif

Prosedur disiplin tidak berdampak pada karyawan

2 Hubungan antara ketepatan waktu dan kinerja

Sangat positif

Sangat negative

Positif

Negatif

Netral

3 Efektivitas prosedur disipliner

Sangat efektif

Efektif

Sangat tidak efektif

Tidak efektif

4 Tantangan prosedur disiplin

Interferensi oleh yayasan/perserikatan

Manajemen kurang berkepentingan untuk melakukan beberapa tindakan disipliner

Kurangnya konsistensi dalam penerapan prosedur disipliner

Ketidakmampuan Manajemen untuk mendidik pekerja dalam prosedur disipliner

Semua yang di atas

Langkah-langkah yang disarankan untuk

5 mengatasi tantangan prosedur

Serikat pekerja harus dilibatkan dalam mengembangkan prosedur disipliner

Menetapkan peraturan dan peraturan tentang prosedur disipliner

Mendidik pekerja dalam prosedur disipliner
Menegakkan peraturan dan peraturan tersebut
Dengan melakukan tindakan disipliner sesuai dengan
pelanggarannya
Semua yang di atas

6 Dampak prosedur disipliner pada kinerja

Sangat positif
Sangat negative
Positif
Negatif
Netral

7 Faktor-faktor yang memperhitungkan keadilan dalam prosedur kedisiplinan

Pemberitahuan dan mendengarkan yang memadai
Tepat waktu
Pertahanan diri
Semua yang diatas
Lainnya

8 Kebutuhan akan prosedur kedisiplinan

Memberdayakan Manajer dan Pengawas untuk menghukum musuh mereka
Berikan wewenang kepada yayasan/perserikatan untuk menghukum pelaku
Dorong komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka agar organisasi dapat mencapai target yang ditetapkan

9 Penyebab keterlambatan

Sangat setuju
Setuju
Sangat tidak setuju

Tidak Setuju

10 Langkah-langkah untuk mencegah keterlambatan

Tetapkan sistem penghargaan bagi karyawan dengan kehadiran dan ketepatan waktu yang sempurna

Pembinaan karyawan

Penyediaan bonus spot

Sanksi dan sanksi institute

Semua yang di atas

A, B dan C

Perbaiki prosedur kedisiplinan ketepatan

11 waktu

Dengan melakukan tindakan disipliner yang ketat terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran

Dengan melakukan tindakan disipliner sesuai dengan pelanggarannya

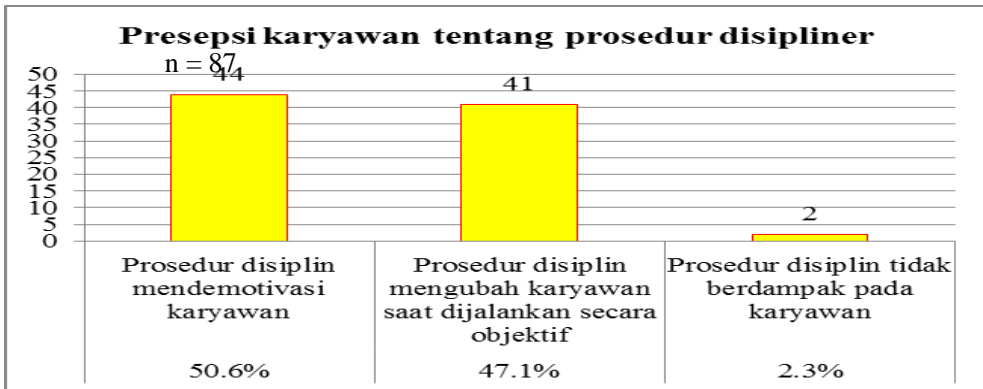
Dengan memperkenalkan dan memodifikasi rencana peningkatan kinerja bagi karyawan

Dengan mengkomunikasikan rencana peningkatan kinerja kepada karyawan

B, C dan D

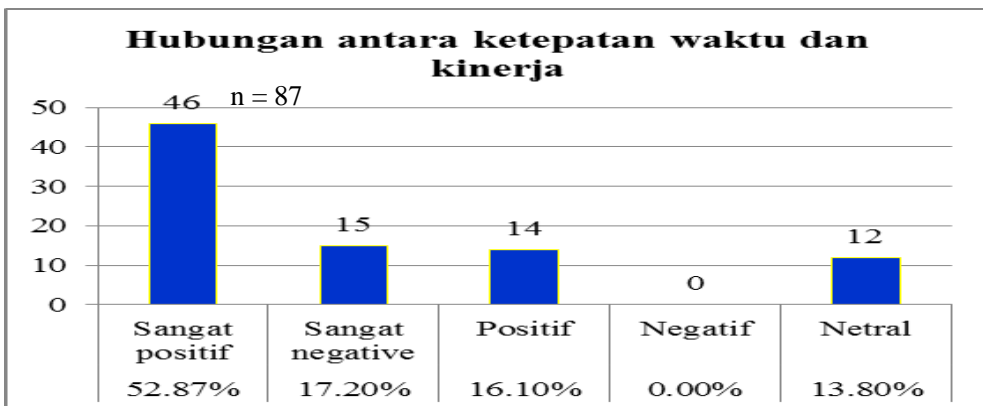
Sebutkan lainnya

1. Persepsi Karyawan Tentang Prosedur Disipliner



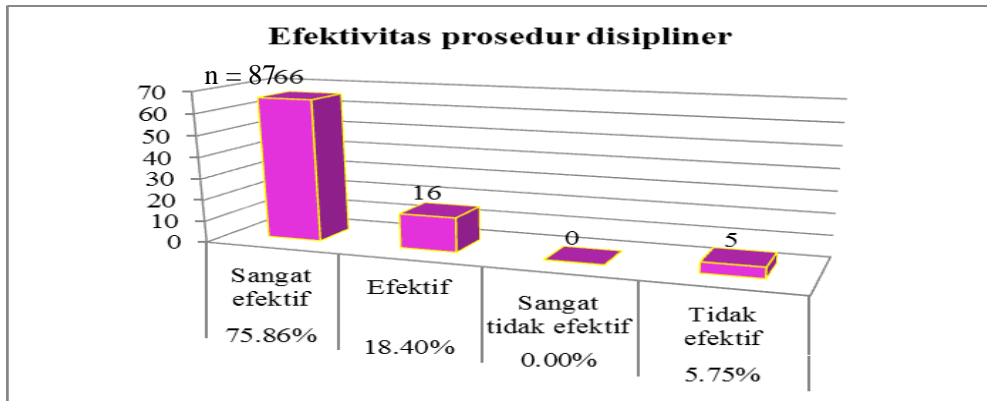
Gambar 1 Persepsi Karyawan Tentang Prosedur Disipliner

2. Hubungan Antara Ketepatan Waktu Dan Kinerja



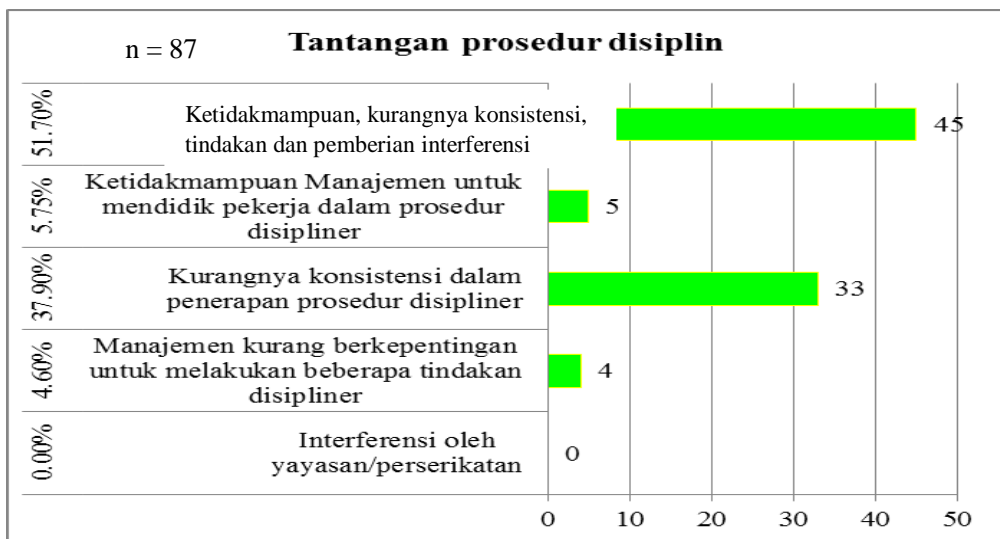
Gambar 2 Hubungan Antara Ketepatan Waktu dan Kinerja

3. Efektivitas Prosedur Disipliner



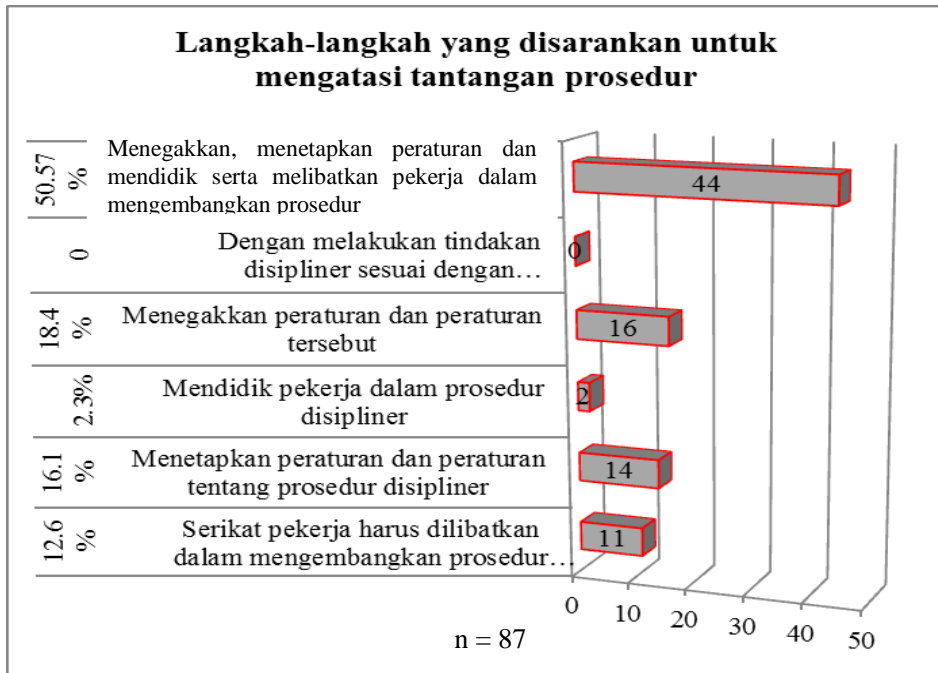
Gambar 4.3 Efektivitas Prosedur Disipliner

4. Tantangan Prosedur Disiplin



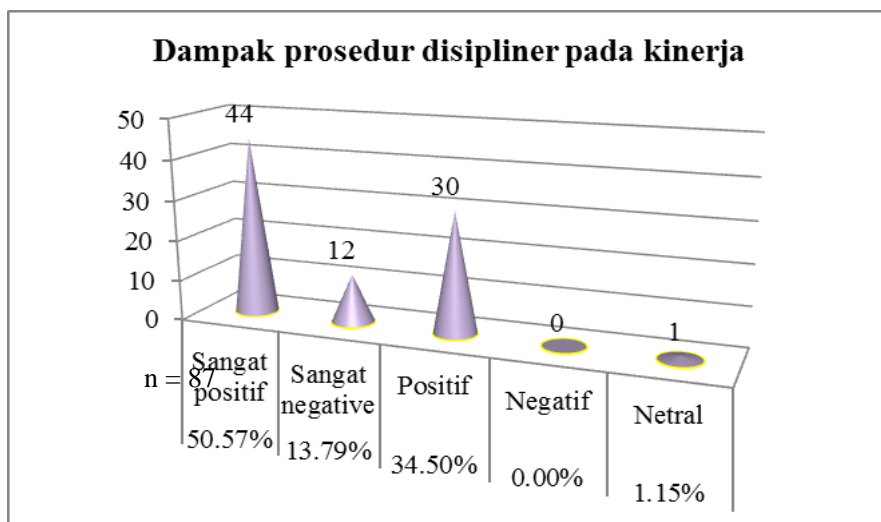
Gambar 4 Prosedur Disipliner

5. Langkah-Langkah yang Disarankan untuk Mengatasi Tantangan Prosedur



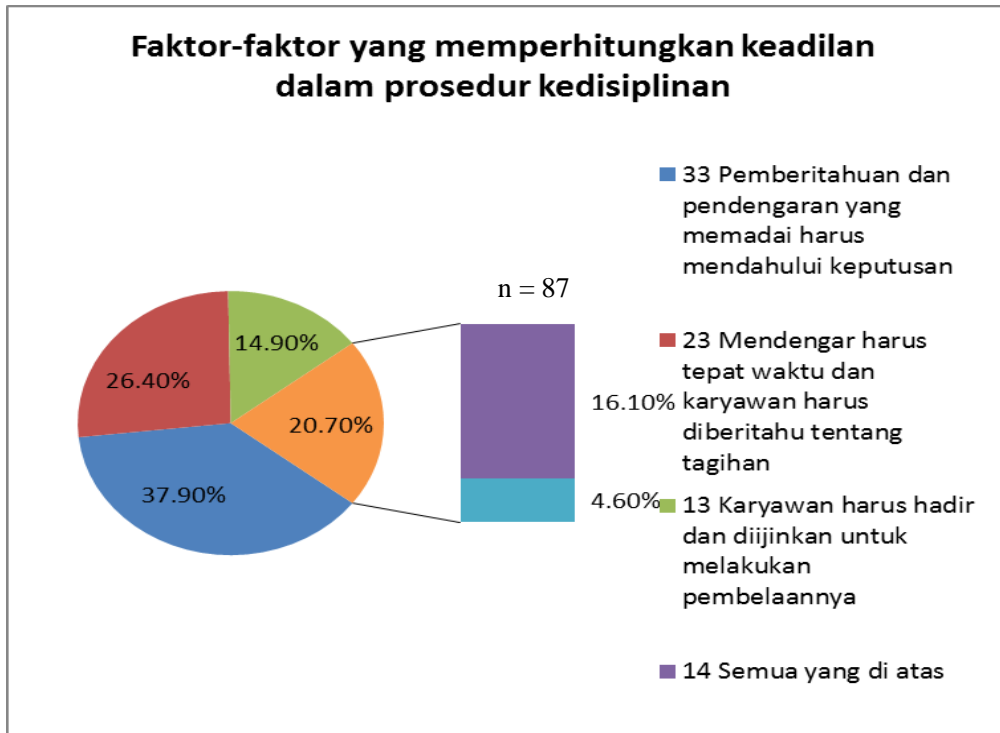
Gambar 5 Langkah-Langkah yang Disarankan untuk Mengatasi Tantangan Prosedur

6. Dampak Prosedur Disipliner Pada Kinerja



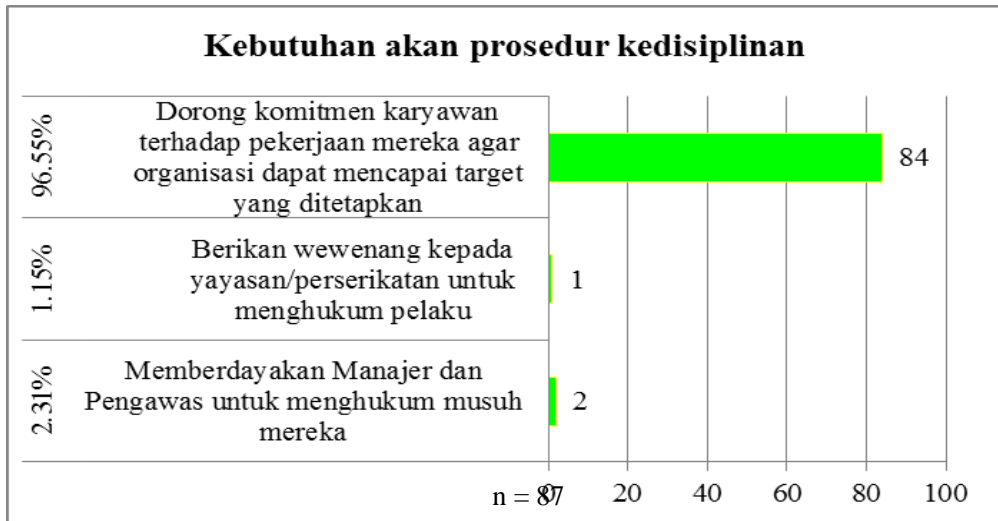
Gambar 6 Dampak Prosedur Disipliner pada Kinerja

7. Faktor-Faktor yang Memperhitungkan Keadilan dalam Prosedur Kedisiplinan



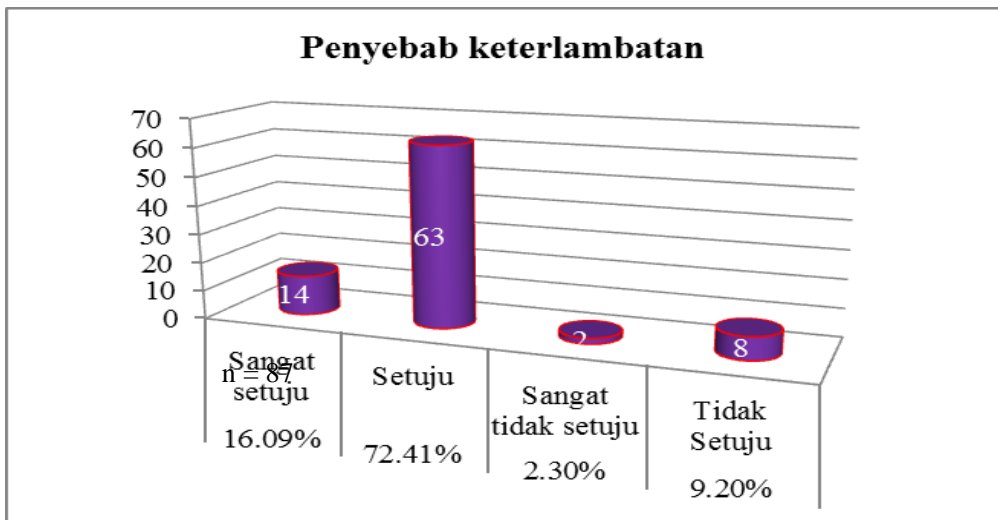
Gambar 7 Faktor-Faktor yang Memperhitungkan Keadilan dalam Prosedur Kedisiplinan

8. Kebutuhan Akan Prosedur Kedisiplinan



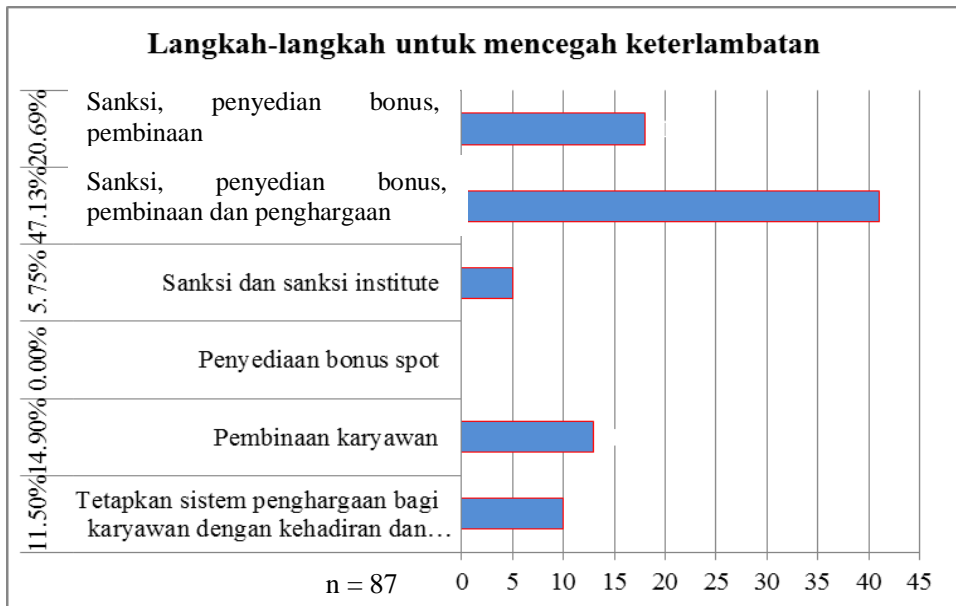
Gambar 8 Kebutuhan Akan Prosedur Kedisiplinan

9. Penyebab Keterlambatan



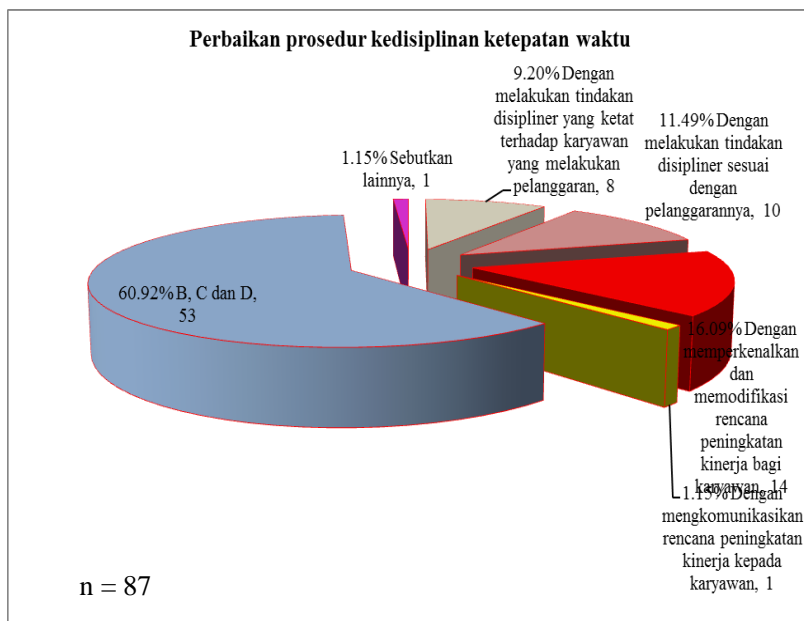
Gambar 9 Penyebab Keterlambatan

10. Langkah-Langkah Untuk Mencegah Keterlambatan



Gambar 10 Langkah-Langkah untuk Mencegah Keterlambatan

11. Perbaikan Prosedur Kedisiplinan Ketepatan Waktu



Gambar 11 Perbaikan Prosedur Kedisiplinan Ketepatan Waktu

Hasil Validitas dan Reliability Kuesioner Junior Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	37

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	118.6667	326.161	.488	.901
P2	116.1000	300.576	.520	.898
P3	117.9333	302.823	.411	.901
P4	115.8333	301.661	.418	.901
P5	117.5000	322.259	.447	.900
P6	117.2333	315.151	.387	.900
P7	118.0000	320.276	.444	.900
P8	117.7667	305.978	.403	.900
P9	115.5667	298.806	.610	.896
P10	118.6667	326.161	.488	.901
P11	117.8000	320.166	.472	.900
P12	118.4667	319.361	.515	.899
P13	117.7000	322.976	.480	.900
P14	118.6667	326.161	.488	.901
P15	118.1000	316.300	.404	.900
P16	118.6667	326.092	.499	.901
P17	116.1333	301.913	.501	.898
P18	115.7333	291.030	.543	.898
P19	116.6000	304.248	.573	.897
P20	116.4333	304.668	.535	.897
P21	116.8000	308.648	.469	.899
P22	118.6667	326.161	.488	.901
P23	117.5667	313.702	.622	.898
P24	117.0667	317.168	.589	.899
P25	116.7333	319.857	.472	.900
P26	116.8000	293.545	.565	.897
P27	117.1333	310.464	.547	.898
P28	118.2667	318.202	.389	.900
P29	116.3333	310.851	.439	.899

P30	117.8333	315.937	.673	.898
P31	117.5333	318.671	.478	.899
P32	116.0000	298.966	.565	.897
P33	118.7333	323.720	.510	.901
P34	117.1333	301.430	.387	.902
P35	117.4667	311.223	.460	.899
P36	117.4000	308.662	.538	.898
P37	117.7667	319.840	.604	.899

Hasil Validitas dan Reliability Kuesioner Senior Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	14

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
J1	43.0333	88.171	.735	.834
J2	43.6333	90.102	.404	.842
J3	42.8333	85.868	.428	.839
J4	42.7667	79.771	.635	.826
J5	43.7000	80.769	.511	.835
J6	43.0333	89.826	.563	.839
J7	43.0000	89.655	.721	.837
J8	41.5667	84.392	.550	.833
J9	42.0000	74.000	.755	.816
J10	41.7333	80.961	.474	.838
J11	42.2333	82.323	.365	.848
J12	43.2333	83.220	.499	.835
J13	41.5333	79.223	.413	.847
J14	41.9667	81.551	.550	.832

DOKUMENTASI



Gambar 1.1 Koordinasi yang dilakukan karyawan di Bangsal Mawar



Gambar 1.2 Koordinasi yang dilakukan karyawan di Bangsal Mawar



Gambar 1.3 Koordinasi Yang Dilakukan Karyawan di Bangsal Bougenvil



Gambar 1.4 Koordinasi yang dilakukan karyawan di Ruang Jaga



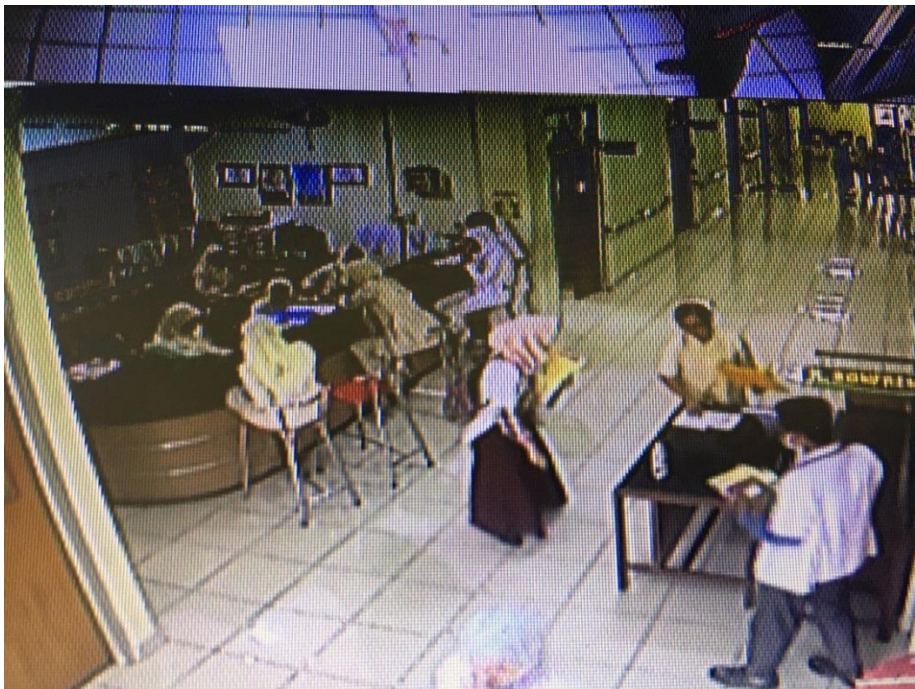
Gambar 1.5 Koordinasi yang dilakukan karyawan di Ruang Jaga



Gambar 1.6 Koordinasi yang dilakukan karyawan di Ruang Jaga



Gambar 1.7 Pantauan CCTV RS Panembahan Panembahan Senopati



Gambar 1.8 Gambar 1.7 Pantauan CCTV RS Panembahan Panembahan Senopati



Gambar 1.9 Koordinasi yang dilakukan karyawan di Bangsal Melati



Gambar 1.10 Koordinasi yang dilakukan karyawan di Bangsal Melati

CURRICULUM VITAE



RIWAYAT PRIBADI

Nama : dr. Hildani Rahma
Tempat, tanggal lahir : Lamongan, 5 Agustus 1991
Alamat : Gg. Kanthil No 8C Babadan Baru
Condongcatur Depok Sleman Yogyakarta
No. Hp : 081290028850
Alamat e-mail : hildanirahma@yahoo.com
Nama Orang Tua : Ayah : Fadjar Mashadi
Ibu : Hj. Niswam Rahmawati, M.Pd
Nama Suami : dr. Zulkarnain

RIWAYAT PENDIDIKAN

Jenjang Pendidikan	Institusi Pendidikan	Tahun Lulus
TK	TK Aisyah Bustanul Athfal Lamongan	1997
SD	SD Negri Brondong 1 Lamongan	2003
SMP	SMP Muhammadiyah 2 Yogyakarta	2006
SMA	SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta	2009
S1	Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	2013
PROFESI	Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	2015
S2	Magister Manajemen Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	2018

RIWAYAT PEKERJAAN

Tempat	Jabatan	Tahun
RSUD Panembahan Senopati Bantul	Koas Muda	2013 - 2015
RS PKU Muhammadiyah Babat - Lamongan	Dokter Internship	2015 - 2016
Puskesmas Brondong - Lamongan	Dokter Internship	2015 - 2016
RS Gamedika 10 Yogyakarta	Dokter Umum IGD	2016 - 2017
RSU Griya Mahardhika Yogyakarta	Dokter Umum IGD	Sep 2017 - Sekarang

RIWAYAT PELATIHAN DAN SEMINAR

Pelatihan dan Seminar	Penyelenggara	Tahun
Pelatihan ACLS	PERKI Indonesia	2015
Update Maternal Health in Primary Care	Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	2016
Symposium and Teaching Course Continuing Professional Development, Jogja CLAN Neurology Update	PERDOSSI Cabang Yogyakarta	2016
Intensive ECG Course	Ikatan Dokter Indonesia Cabang Klaten	2016
Atrial Fibrillation Awareness	Rumah Sakit Universitas Gadjah Mada Yogyakarta	2017
Imunisasi Tumbuh Kembang dan Demam pada Anak	Ikatan Dokter Anak Indonesia, Daerah Istimewa Yogyakarta	2017
A current Update in Emergency Traumatology	Fakultas Kedokteran Universitas Islam Indonesia	2018

Pediatric Clinical Updates in Daily Practices	Pendidikan Dokter Berkelanjutan Ilmu Kesehatan Anak VIII (PKB IKA VIII), Fakultas Kedokteran Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta	2018
Understanding New Science and Clinical Treatment for Patient with Type 2 Diabetes	PERKENI Daerah Istimewa Yogyakarta	2018
Manajemen Gangguan Ginjal Akut	RSKB An Nur Yogyakarta	2018
Role of Short Acting Beta Agonist and Anti-oxidant in COPD Treatment	Persatuan Dokter Paru Indonesia, Daerah Istimewa Yogyakarta	2018
Abdominal Pain. Diagnostik dan Tatalaksanannya	RS Siloam Yogyakarta	2018

RIWAYAT PENELITIAN

Judul	Tahun	Publikasi
Pemakaian Tetes Telinga Antibiotik Sebagai Faktor Risiko Pada Penyakit Otomikosis	2012	Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Influence Assessment of Discipline Procedures towards the Punctuality of Nurses' Work and Civil Servants' Performance in Panembahan Senopati General Hospital Bantul

Hildani Rahma¹, Firman Pribadi², Rini Juni Astuti³

^{1,2,3} Master Of Hospital Management - Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Published Online: 04 May 2018	One aspect of human resource strength can be reflected on the situation and behavior of discipline, because discipline strengthens the organization to achieve the goal in achieving the goal. Discipline is the most important operative function of human resources because the better the discipline of employees, the higher the achievement of work that can be achieved. Good discipline reflects the contents of one's responsibility for the assigned tasks clearly. This encourages work, morale, and realization of corporate, employee, and community goals. To maintain and improve good discipline is difficult, because many factors influence it. To know the influence of disciplinary procedures to the punctuality of nurses' work and civil servants' performance in Hospitals of Yogyakarta City. This research was observational with descriptive survey method and qualitative analytic. The population in this study was all nurses of civil servants who work in RSUD Panembahan Senopati Bantul by 172 people. The sample of this study amounted to 87 people with sampling technique of quota sampling. Data analysis used descriptive analysis. Disciplinary Procedures at Panembahan Senopati General Hospital in Bantul still refers to Laws because there is no specific regulation from the hospital. The results showed there are 59.57% of respondents who stated there is a very positive correlation between disciplinary procedures on employee performance. Furthermore, 68.09% of respondents have a very positive relationship between punctuality, employee performance and disciplinary procedures that can affect employee discipline. Employees who are familiar with the disciplinary procedures will easily do their work on time.
Corresponding author Hildani Rahma	
KEYWORDS: Discipline Procedure, Punctuality and Nurse Performance.	

I. INTRODUCTION

Hospital is a form of health services for community with characteristics developed by the health science development, technological progress, and socio-economic life of the community that must still be able to improve the service more perfect and affordable by the community in order to realize the highest degree of health. Hospitals are health services that provide health services providing inpatient, outpatient and emergency care services.¹

Hospitals should have personnel that include medical personnel and support, nursing staff, pharmaceutical personnel, hospital management personnel, and non-health workers. Among these are 40% of nurses.¹ Nursing services in general reflect quality of hospital services. Therefore hospital management should be able to manage better and better resources for patients, families and communities.²

One aspect of HR strength can reflect on the attitude and behavior of discipline, because the discipline has a very strong force for the organization in achieving its planned goals.

However, maintaining and improving good discipline is difficult, as many factors influence it.³

From the initial observation the researcher did in hospital where the research appears about the nursing service was assessed comprehensively and can be justified. This is what proved by direct observation when the researcher did observations for nursing documentation which is relating to professional responsibility, and there is still a lot of incompleteness in documenting the nursing.

Work discipline shown by nurses has not become an organization's expectation. This is revealed from the behavior of nurses in obeying the provisions outlined by the hospital management that has not been optimal. Based on the results of interviews with the head of nursing, is still often found nurses who arrived late, coming home sooner than expected, came not directly filling the attendance list and left the room on duty.

Employee retardation and indiscretions have always been a problem for superiors since long time ago. Considering this background, no hospital can successfully achieve

“Influence Assessment of Discipline Procedures towards the Punctuality of Nurses’ Work and Civil Servants’ Performance in Panembahan Senopati General Hospital Bantul”

established goals and objectives without the use of disciplinary procedures to control such undesirable behavior.

Disciplinary action is an action taken by a company as response to an unsatisfactory employees’ performance or behavior. The main purpose of the discipline is to bring employees back, if possible, to acceptable standards of performance and behavior rather than punish an employee. Stephen undertook research on assessing the effects of disciplinary procedures on punctuality and performance at Anglogold Ashanti, Obuasi Mine. The study’s disciplinary procedures and punctuality provide a positive effect on work performance.⁴

The description above attracts the researcher to conduct research on the assessment of the influence of disciplinary procedures toward the nurses’ work punctuality and civil servant nurses’ performance in Panembahan Senopati Bantul General Hospital, therefore, this study attempts to assess the extent to which disciplinary proceedings address the problem of indiscipline in the organization. The researcher was interested to examine it so that the results can be useful for hospital management and can improve the nurses’ work discipline.

II. MATERIALS AND METHODS

This research was observational with descriptive survey method and qualitative analytic. Population in this study was all nurses of civil servants who work in Panembahan Senopati General Hospital Bantul by 172 people with a sample of 87 people by using sampling technique of quota sampling, descriptive analysis.

III.RESULT

A. Respondent’s Characteristic

Characteristics of respondents are described in table 4.1.

Table 4.1. Characteristics of Respondents

Characteristics of Respondents	f	%
Gender		
Male	74	85,1
Female	13	14,9
Age (years old)		
20-25	1	1,1
26-30	13	14,9
31-35	16	18,4
> 36	57	65,5
Religion		
Islam	81	93,1
Christian	5	5,7
Buddhist	0	0,0
Hindu	0	0,0
Catolic	1	1,1
Marital Status		
Single / No Married	1	1,1
Married	86	98,9
Divorced	0	0,0

Characteristics of Respondents	f	%
Others	0	0,0
Number of Children		
1 Children	16	18,4
2 Children	55	63,2
3 Children	14	16,1
4 Children	2	2,3
The Last Education Level		
SPR/SPK/Midwifer	2	2,3
AKPER (DIII Nursery)	74	85,1
S1 Nursery	11	12,6
Total	87	100,0

Based on the table above shows that of 87 respondents, the majority of respondents with male gender is 74 (85.1%) people and with female gender 13 (49.1%). Respondents with age> 36 years are 57 (65,5%) people and 1 person (1,1%) is 20-25 years old. As many as 81 (93.1%) people are Muslim and 1 (1,1%) is Catholic, 86 (98.9%) respondents are married and 1 (1.1%) is not married yet.

The majority of respondents has 2 children of 55 (63.2%) people, 2 (2.3%) people have 4 children, 74 (85.1%) respondents have last education of AKPER (DIII Nursing) and 2 (2.3%) educated SPR/ SPK / Midwife.

IV.DISCUSSION

1. Disciplinary Procedures and Challenges of Civil Servant Nurses in Panembahan Senopati General Hospital Bantul.

Disciplinary action is an action taken by the company in response to an unsatisfactory performance or employee behavior. Based on the results of research conducted there are disciplinary procedures applied by the hospital and most employees are aware of the procedure. Although there is no specific reference to the applicable disciplinary procedures, so far disciplinary procedures have been acknowledged to improve the punctuality of employees. This is because there is no special regulation from the hospital. Although there are no regulations in particular and still refers to the law but the performance of employees still running optimally.

In the effectiveness of disciplinary procedures, the study shows that 75.86% of respondents stated that the disciplinary procedure at Panembahan Senopati Hospital had been very effective, while 5.75% of respondents stated that the disciplinary procedure did not work effectively. Each institution has a disciplinary procedure that provides basic practical guidance to superiors and employees. According to Cole, the aim of any disciplinary procedure is to improve unsatisfactory behavior.⁵ Highly effective disciplinary procedures are able to improve employee performance to a greater and more satisfactory level.

The research also reveals that regardless of disciplinary procedures effectiveness in place, there are some challenges in the implementation, such as: the interference of management,

the lack of management to do some disciplinary action, the lack of consistency in the application of disciplinary procedures, and the inability of management to educate workers in procedures disciplinary. It is a distraction that poses a major challenge for management to coexist peacefully with unions.

Management needs to take steps in facing existing challenges so that the implementation of disciplinary procedures will continue to work. As many 50.57% of respondents believe that the recommended measures to overcome the challenges of disciplinary procedures other than labor unions should be prioritized in developing disciplinary procedures, establishing rules on disciplinary procedures, educating workers in disciplinary procedures, disciplining in accordance with the violation of division of labor adapted to existing procedures, and must have optimal skills. The work done by a skilled person in his/her field can overcome any problems in the disciplinary implementation applied within the company.

2. Impact of Disciplinary Procedure toward Work Punctuality and Performance of Public Servant Nurses in Panembahan Senopati General Hospital Bantul.

Disciplinary procedures are the way a manager tells his employees if something wrong. It also allows the company to clearly explain what improvements are needed and allow employees to explain their situation.⁶ While, punctuality is a characteristic to be able to complete assigned tasks at a predetermined time.⁷

The success of any organization depends on the commitment and performance of its human resources. Companies need to design disciplinary procedures to utilize, enhance and encourage all of their human resources to foster and maintain standards of behavior and performance in order to create work discipline (punctuality in work). With the implementation of disciplinary procedures are expected to increase the commitment between the company and employees to each other, so that companies can easily improve the punctuality of employees in the work.

There are 60.90% of respondents who believe that disciplinary action in accordance with their violations introduces and modifies performance improvement plans for employees and communicates performance improvement plans to employees is a step that can be used as a tool for improving disciplinary procedures to be timely. The results of this study illustrate that there are 59.57% of respondents who stated there was a very positive impact between disciplinary procedures on employee performance. Research conducted by Mailiana shows that work discipline has a significant effect on employee performance, while the influence given by work discipline variables on employee performance is 94.9%.⁸

This indicates that the disciplinary procedure has an impact on the performance of the nurse, where the higher the disciplinary procedure applied by the nurse the higher the performance shown by the nurse. The performance of good

health services is influenced by good time discipline. Conversely, if the discipline of time is not good, it can affect the performance of health services.⁹

3. Relation between Time Punctuality and Performance of Civil Servant Nurses in Panembahan Senopati General Hospital Bantul.

The results show that there is a very positive relationship between variable punctuality and employee performance. This is stated by 68.09% of respondents. Supported by Kasim's research, et.al, stating that there is a significant relationship between time discipline and the performance of health services.⁹ It has been explained that more timely employees at work can improve employee performance. Similarly, on the contrary, late workers negatively impact the productivity and morale of colleagues, especially for other employees who depend on them.⁷

This study also shows that low job satisfaction, lack of organizational commitment and low work involvement are some of the factors causing delays. As much 72.40% of respondents answered agree that the delay is the cause of the employees do not run the disciplinary procedures. In addition to delays, slowness and leave work prematurely ahead of time is also a disciplinary procedure that most employees do not obey. Supported by interviews with several respondents it is known that the most frequent violation of the rules is the delay in coming, and the sanction given is only a cautionary/oral warning.

Based on the existing problems related to the delay that impact on the deterioration in employee performance to the attention to be sought way out. Employee deterioration lead to substantial financial cost loss due to loss of employee productivity and loss of worker productivity. Therefore, the deterioration prevention step needs to be of special concern because it can have an impact on the company's financial condition.⁴

Of 47.10% of respondents thought that the steps taken to prevent deterioration include establishing a reward system for employees with perfect attendance and punctuality, employee development, spot bonus provision and sanctioning and institutional sanctions. With the provision of sanctions and coaching employees are expected to reduce the deterioration that has been happening. So that the performance of employees remain intact and company goals remain achieved according to predetermined targets.

4. Effect of Disciplinary Procedure toward Work Punctuality and Performance of Public Servant Nurses at Panembahan Senopati General Hospital Bantul.

The disciplinary regulation is a rule that makes compulsory, prohibited, and sanctioned, if the requirement is not obeyed or the prohibition is violated. In order to ensure the order and smoothness of the performance of duties, without prejudice to the provisions of the criminal legislation, a Civil Service Discipline Regulation shall be adopted.¹⁰ The Employee

“Influence Assessment of Discipline Procedures towards the Punctuality of Nurses’ Work and Civil Servants’ Performance in Panembahan Senopati General Hospital Bantul”

Discipline Regulation shall be applied by the management properly.

A total of 33 (37.90%) of respondents thought factors affecting fairness in disciplinary procedures are adequate notification and hearing must precede the decision. To manage fair disciplinary action, respondents argued that disciplinary procedures should be in accordance with violations. Disciplinary procedures should be consistently set. Because consistent is an important part of justice. This means that employees who commit the same mistakes should be given the same punishment. The lack of consistency will cause employees to feel unfairly done.

The existence of a disciplined procedure that is applied fairly is capable of generating employee allegiance that they are treated equally for the same mistakes, so that the punctuality of work can be done consistently. According to Gibson there are several factors that affect the discipline, one of which is the leader's example.² Leaders play a very important role in determining the discipline of employees, because the leadership is an example and role model by subordinates. With a good leadership example, subordinate discipline will do well.

In addition, leaders must also modify the performance plan and communicate the plan to workers. This is done to improve the performance of nurses. Employees who adhere to disciplinary procedures will easily do their work on time, coupled with the modification of the new performance plan strongly supports employees to improve their performance.

V. CONCLUSION

Based on the results of research and discussion, the following conclusions can be drawn:

1. Disciplinary Procedures in Panembahan Senopati General Hospital Bantul still refers to the Act because there is no specific regulation from the hospital. While the Nursing challenges of Panembahan Senopati General Hospital Bantul are interference by the foundation, the management is not interested in doing some disciplinary actions, the lack of consistency in the application of disciplinary procedures, and the inability of management to educate workers in disciplinary procedures
2. The results showed there were 59.57% of respondents who stated there was a very positive impact between disciplinary procedures on employee performance. The disciplinary procedure has an impact on the performance of the nurse's performance, whereby the higher the disciplinary procedure the nurse implements, the higher the performance shown by the nurse.
3. The results showed that 68.09% of respondents said there is a very positive relationship between variable punctuality and employee performance. More timely employees at work can improve employee performance. Similarly, on the contrary, late workers negatively impact employee productivity.
4. Disciplinary Procedure is able to affect employee discipline. Employees who have complied with disciplinary procedures will easily do their work on time, coupled with the role of the leadership is very supportive of employees to improve performance of civil servant Nurses in Panembahan Senopati General Hospital Bantul

VI. REFERENCE

1. Moekijat, 2005, *Manajemen Kepengawain*, Penerbit Alumni, Bandung. Undang-undang Republik Indonesia tentang Rumah Sakit No. 44 Tahun 2009.
2. Anggraini, Widya, 2009, Hubungan Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dan Persepsi Kepuasan Remunerasi terhadap Kedisiplinan Kerja Perawat PNS pada RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang Tahun 2009, *Tesis Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia*.
3. Mintah, K, 2011, *Industrial Harmony at the Workplace*, 1st Edition, Ghana: Publishing Company. PP. 12-18
4. Stephen, Wedaga, 2012, Assessment of the Effect of Disciplinary Procedures on Employee Punctuality and Performance at Anglogold Ashanti Obuasi Mine, *Master of Business Administration, Kwame Nkrumah University of Science and Technology*.
5. Cole, G.A., 1996, *Management theory and practice*, 5th Edition, Great Britain: Martins the Printers Limited, PP. 358 – 359
6. Eby, M., 2005, *Painless Management Improvement*, 2nd Edition, New York: State University Press, PP.55-79.
7. Clark, 2003, *The Determinants of Lateness: Evidence from British Workers*, School of Economic Studies, University of Manchester, Manchester.
8. Mailiana, 2016, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin, *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional (STIENAS) Banjarmasin*.
9. Kasim, Robot, 2013, Hubungan Disiplin Waktu dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Tataba Kec. Buko Kabupaten Banggai Kepulauan, *Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi Manado*.
10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.