

**PENILAIAN PROSEDUR DISIPLIN TERHADAP KETEPATAN  
WAKTU KERJA PERAWAT DAN KINERJA PERAWAT PNS  
DI RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL**

**TESIS**



**HILDANI RAHMA  
20141030017**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA  
2018**

**PENILAIAN PROSEDUR DISIPLIN TERHADAP KETEPATAN  
WAKTU KERJA PERAWAT DAN KINERJA PERAWAT PNS  
DI RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL**

**TESIS**

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2  
Program Studi Manajemen Rumah Sakit



**HILDANI RAHMA  
20141030017**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA  
2018**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENILAIAN PROSEDUR DISIPLIN TERHADAP KETEPATAN  
WAKTU KERJA PERAWAT DAN KINERJA PERAWAT PNS  
DI RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL**



**Pembimbing**

**Dr. Firman Pribadi, M.Si.**

**Tanggal**

**: .....**

## **LEMBAR PENGESAHAN**

## **PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, ..... 2018  
Yang Membuat Pernyataan,

Hildani Rahma  
20141030017

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Sesungguhnya yang takut kepada Allah diantara hamba-hambaNya,  
hanyalah ulama (orang-orang yang berilmu).  
Seseungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.

**(Qs. Faathir ayat 28)**

Kudedikasikan karyaku untuk :  
Ayah dan Ibu tercinta  
Suami dan calon anakku tersayang  
Almamaterku

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas Rahmah dan Hidayah-Nya Maha Sempurna, shalawat serta salam untuk Nabi Muhammad SAW, Alhamdulillah telah selesai tesis dengan judul **“Penilaian Prosedur Disiplin Terhadap Ketepatan Waktu Kerja Perawat dan Kinerja Perawat PNS di RSUD Panembahan Senopati Bantul”**.

Penulisan tesis ini dilakukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh derajat Magister Manajemen Rumah Sakit di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, selain itu juga sebagai sarana melatih kemampuan dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen rumah sakit.

Dengan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, penelitian ini dapat terselaikan dengan baik, maka pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Ir. Gunawan Budiyanto, M.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Sri Atmaja P. Rosyidi, S.T., M.Sc.Eng., Ph.D., PE. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Dr. dr. Arlina Dewi, M. Kes, AAK, selaku Ketua Program Studi Manajemen Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Dr. Firman Pribadi, M.Si dan Rini Juni Astuti, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing dalam tesis yang telah memberikan masukan dan saran dalam penyusunan tesis.
5. dr. Gandung Bambang Hermanto, selaku Direktur Utama RSUD Panembahan Senopati Bantul.
6. Orang tua, suami dan segenap keluarga besar atas do'a dan dukungannya.
7. Rekan-rekan seperjuangan Prodi MMR atas semangat dan kebersamaannya

8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah menjalin silaturahmi dengan penulis, berjasa baik secara langsung maupun tidak langsung hingga terselesaikannya tesis ini.

Besar harapan kami, tesis ini akan memberikan manfaat sebesar-besarnya kepada seluruh pihak. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih banyak kekurangan dan kekhilafan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun kami harapkan untuk kemajuan bersama dan untuk penelitian selanjutnya yang lebih baik.

Yogyakarta, ..... 2018

Penulis

Hildani Rahma



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>INTISARI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Ruang Lingkup Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
A. Telaah Pustaka.....	9
B. Penelitian Terdahulu.....	25
C. Landasan Teori .....	30
D. Kerangka Konsep .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>34</b>
A. Jenis dan Rancangan Penelitian .....	34
B. Subyek dan Obyek Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel .....	34
D. Sumber Data .....	35
E. Variabel Penelitian .....	36
F. Definisi Operasional.....	37
G. Instrumen Penelitian.....	38
H. Uji Validitas dan Reabilitas.....	39
I. Analisis Data .....	39
J. Tahapan Penelitian .....	40
K. Etika Penelitian.....	41

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	43
B. Deskripsi Responden.....	44
C. Hasil Penelitian.....	48
E. Pembahasan .....	73
F. Keterbatasan Penelitian .....	81
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....</b>	<b>83</b>
A. Kesimpulan.....	83
B. Implikasi .....	84
C. Saran.....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konsep Penelitian Penilaian Prosedur Disiplin .....	33
Gambar 4.1 Persepsi Karyawan Tentang Prosedur Disipliner .....	48
Gambar 4.2 Hubungan Antara Ketepatan Waktu dan Kinerja .....	50
Gambar 4.3 Efektivitas Prosedur Disipline .....	53
Gambar 4.4 Prosedur Disipliner .....	55
Gambar 4.5 Langkah-Langkah yang Disarankan untuk Mengatasi Tantangan Prosedur .....	58
Gambar 4.6 Dampak Prosedur Disipliner pada Kinerja .....	60
Gambar 4.7 Faktor-Faktor yang Memperhitungkan Keadilan dalam Prosedur Kedisiplinan .....	63
Gambar 4.8 Kebutuhan Akan Prosedur Kedisiplinan .....	65
Gambar 4.9 Penyebab Keterlambatan .....	67
Gambar 4.10 Langkah-Langkah untuk Mencegah Keterlambatan .....	69
Gambar 4.11 Perbaikan Prosedur Kedisiplinan Ketepatan Waktu .....	71

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Tenaga Perawat .....	35
Tabel 4.1.	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden di RS Panembahan Senopati Bantul .....	45
Tabel 4.2.	Distribusi Frekuensi Usia Responden di RS Panembahan Senopati Bantul .....	45
Tabel 4.3.	Distribusi Frekuensi Agama Responden di RS Panembahan Senopati Bantul .....	46
Tabel 4.4.	Distribusi Frekuensi Status Perkawinan Responden di RS Panembahan Senopati Bantul .....	46
Tabel 4.5.	Distribusi Frekuensi Jumlah Anak Responden di RS Panembahan Senopati Bantul .....	47
Tabel 4.6.	Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden di RS Panembahan Senopati Bantul .....	47

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Lembar Persetujuan Responden .....	85
Lampiran 2.	Kuisisioner .....	86
Lampiran 3.	Data Kuisisioner.....	103
Lampiran 4.	Diagram .....	110
Lampiran 5.	Uji Validitas dan Reabilitas.....	115
Lampiran 6.	Dokumentasi.....	117
Lampiran 7.	Curriculum Vitae.....	122
Lampiran 8.	Jurnal Publikasi .....	126

# **PENILAIAN PROSEDUR DISIPLIN TERHADAP KETEPATAN WAKTU KERJA PERAWAT DAN KINERJA PERAWAT PNS DI RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL**

*ASSESSMENT OF DISCIPLINE PROCEDURES TOWARDS THE PUNCTUALITY OF NURSES' WORK AND CIVIL SERVANTS' PERFORMANCE IN PANEMBAHAN SENOPATI GENERAL HOSPITAL BANTUL*

**Hildani Rahma, Firman Pribadi, Rini Juni Astuti**

Program Studi Manajemen Rumah Sakit, Program Pasca Sarjana,  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

## **INTISARI**

**Latar belakang:** Salah satu aspek kekuatan SDM itu dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang di rencanakan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

**Tujuan penelitian:** Mengetahui penilaian prosedur kedisiplinan terhadap ketepatan waktu kerja perawat dan performa kerja perawat PNS di sebuah Rumah Sakit Kota Yogyakarta.

**Metode:** Penelitian ini adalah observasional dengan metode survei yang bersifat deskriptif dan analitik kualitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat PNS yang bekerja RSUD Panembahan Senopati Bantul sebanyak 172 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 87 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *quota sampling*. Analisis data menggunakan analisis deskriptif.

**Hasil:** Prosedur Kedisiplinan di RSUD Panembahan Senopati Bantul masih mengacu pada Undang-undang dikarenakan belum ada peraturan khusus dari rumah sakit. Hasil penelitian menunjukkan terdapat 59,57% responden yang menyatakan terdapat dampak sangat positif antara prosedur disipliner pada

kinerja karyawan. Selanjutnya sebesar 68,09% responden menyatakan terdapat hubungan yang sangat positif antara variabel ketepatan waktu dan kinerja karyawan dan prosedur kedisiplinan mampu mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Karyawan yang sudah mematuhi prosedur disipliner akan dengan mudah melakukan pekerjaannya tepat waktu.

**Kata kunci:** Prosedur Disiplin, Ketepatan Waktu dan Kinerja Perawat

## **ABSTRACT**

**Background:** *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.*

**Objective:** *To know the assessment of disciplinary procedures to the punctuality of nurses' work and civil servants' performance in Hospitals of Yogyakarta City.*

**Method:** *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.*

**Results:** *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.*

**Keywords:** *Discipline Procedure, Punctuality and Nurse Performance*