

Pengaruh Pengawasan Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Morowali

Rafika¹, Erliany Syaodih², Kahar Mulyani³

^{1,2,3}Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

E-mail: rafikayap288@gmail.com¹, erlianyasyaodih15@gmail.com², kahar.mulyani@ars.ac.id³

Article History:

Received: 20 November 2024

Revised: 06 Desember 2024

Accepted: 09 Desember 2024

Keywords: *Pengawasan, Punishment, Disiplin Kerja, Perawat*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan *punishment* terhadap disiplin kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Morowali. Populasi penelitian terdiri dari 98 perawat kontrak yang bekerja di instalasi tersebut. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan rumus *Slovin* yaitu 79 responden, metode pengumpulan data primer menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen (pengawasan dan *punishment*) terhadap variabel dependen (disiplin kerja). Data dianalisis menggunakan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial, dan uji F untuk melihat pengaruh secara simultan. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Pengawasan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y), dengan nilai signifikansi ($p < 0,05$) dan t-hitung $>$ t-tabel, (2) *Punishment* (X2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y), dengan nilai signifikansi ($p < 0,05$), (3) Secara bersama-sama, pengawasan dan *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja perawat, ditunjukkan dengan nilai F-hitung $>$ F-tabel dan signifikansi ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa baik pengawasan maupun *punishment* berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Morowali. Rekomendasi dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan manajemen disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dengan tingkat disiplin yang rendah akan sulit mencapai tujuan mereka sepenuhnya. Ketika seorang pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, hal ini akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang rendah akan menghalangi dan menghambat pencapaian organisasi yang diharapkan (Dewi et al., 2020:26). Maka, oleh sebab itu organisasi harus menjaga, dan mengawasi tingkat disiplin kerja secara bertahap sehingga tidak ada pelanggaran yang dapat menghambat tujuan

organisasi.

Dalam memenuhi perannya dan tanggung jawabnya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Morowali membutuhkan tingkat sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni di bidangnya, karena tingkat komponen SDM sangatlah berpengaruh terhadap keberhasilan kegiatan lembaga, dalam hal memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang merupakan tujuan utama organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi yang hendak dicapai memerlukan tingkat kedisiplinan kerja tingkat tinggi, hal ini diperjelas dengan pendapat Hasibuan (2017:19) kedisiplinan adalah salah satu faktor kunci di fungsi SDM, dimana ketika pegawai selalu menerapkan kedisiplinan kerja yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaan, akan memberikan efek yang baik terhadap peningkatan produktifitas dan pencapaian pegawai di organisasi.

Rumah Sakit Umum Daerah Morowali merupakan rumah sakit daerah tipe C dan sedang berproses dalam rangka peningkatan dan pengembangan pelayanan untuk menjadi rumah sakit tipe B yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Di instalasi rawat inap terdiri dari 235 orang yaitu tenaga PPPK sebanyak 137 orang dan tenaga kontrak sebanyak 98 orang, yang mempunyai tiga gelombang jam masuk kerja pegawai. Untuk Shift pagi mulai pukul 08.00 – 14.00 WITA, untuk shift siang mulai pukul 14.00 – 21.00 WITA, dan untuk shift malam mulai pukul 21.00 – 08.00 WITA.

Tabel 1. Data persentase kehadiran perawat di instalasi rawat inap RSUD Morowali berdasarkan *Finger Print*.

Bulan	TAHUN		
	2021	2022	2023
Januari	75%	99%	99%
Februari	75%	99%	99%
Maret	80%	99%	99%
April	90%	99%	99%
Mei	90%	99%	99%
Juni	90%	99%	99%
Juli	95%	99%	99%
Agustus	95%	99%	99%
September	95%	99%	99%
Oktober	95%	99%	99%
November	95%	99%	99%
Desember	95%	99%	99%

Sumber : Kepegawaian RSUD Morowali

Berdasarkan rekapan *finger print* bagian kepegawaian RSUD Morowali, khususnya di instalasi rawat inap didapatkan bahwa rata-rata kehadiran perawat sudah baik dan mengalami peningkatan. Namun hal ini bukanlah jaminan penilaian bahwa kedisiplinan perawat khususnya di instalasi rawat inap sudah baik karena kenyataan di lapangan didapatkan bahwa masih banyak perawat yang lambat masuk ke ruangan pelayanan, dalam hal ini hanya melaksanakan absensi *finger print* dan kemudian kembali ke rumah dengan berbagai macam alasan. Data keterlambatan masuk ruangan pelayanan perawat di instalasi rawat inap sesuai evaluasi bidang pelayanan medik dan keperawatan didapatkan yaitu untuk shift pagi rata-rata jam masuk perawat pukul 08.10 - 08.20 WITA, shift siang rata-rata pukul 14.05 - 14.10 WITA dan shift malam rata-rata pukul 21.05 -

21.15 WITA.

Tingkat persentase kehadiran perawat berdasarkan *finger print* rata-rata baik dikarenakan adanya aturan sanksi pemotongan gaji yang berlaku di RSUD Morowali, sesuai surat edaran Bupati dengan nomor: 800/254/BKPSDMD/III/2021 yang kemudian menjadi surat instruksi Direktur dengan nomor : 800/067.8/KOMINFO/RSUD-MRW/2022 yang berbunyi : tenaga kontrak yang tidak melaksanakan tugas tanpa keterangan yang sah akan diberikan sanksi/hukuman berupa pemotongan gaji 5 % perhari dan apabila tingkat kehadiran tidak mencapai 75 % selama 3 bulan maka diberhentikan sebagai tenaga kontrak RSUD Morowali.

Berdasarkan pengamatan dilapangan didapatkan bahwa masih banyak pelanggaran disiplin kerja oleh perawat yakni disiplin dalam berpakaian seragam dinas dan masih banyak yang tidak memakai ID *card* sesuai aturan yang berlaku serta keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukuman dan pengawasan (Hasibuan, 2017). Berdasarkan pengamatan di RSUD Morowali didapatkan bahwa faktor yang menonjol mempengaruhi disiplin kerja perawat khususnya di instalasi rawat inap adalah kurangnya pengawasan dari pimpinan. Hal ini dilihat dari kurangnya pelaksanaan pengawasan atau supervisi oleh pimpinan, dimana pelaksanaannya tidak terjadwal atau tidak ada POA (*Planning Of Action*) tetapi hanya sewaktu-waktu saja. Selain karena faktor rendahnya pengawasan oleh pimpinan, disiplin kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Morowali juga dipengaruhi oleh faktor pemberian sanksi atau *punishment*. Dalam hal ini pemberian sanksi atau *punishment* masih tergolong rendah dimana pemberian sanksi hanya berdasarkan hasil rekapan *finger print* oleh bagian kepegawaian RSUD Morowal saja, sesuai surat edaran Bupati dengan nomor: 800/254/BKPSDMD/III/2021 yang kemudian menjadi surat instruksi Direktur dengan nomor : 800/067.8/KOMINFO/RSUD-MRW/2022. Hal ini yang menyebabkan perawat di instalasi rawat inap hanya disiplin dalam menjaga persentase *finger print* tetap baik dan tidak disiplin pada aturan-aturan lainnya yang berlaku di RSUD Morowali seperti disiplin dalam berpakaian, tepat waktu datang dan pulang ruang rawatan dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ansah (2024) dengan hasil penelitian didapatkan bahwa pengawasan dan *punishment* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Namun beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa pengawasan dan *punishment* tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hitu et al. (2022), didapatkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap disiplin kerja perawat dan oleh Wahyuningrum et al. (2020), menunjukan bahwa *punishment* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Berkaitan dengan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Morowali”.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan. Disiplin kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas,

sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Hasibuan, 2018) pengertian disiplin adalah kesadaran dan kesediaan orang-orang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan sikap dan tingkah laku yang mencerminkan perbuatan yang patuh dan taat secara sadar terhadap lingkungan kerja yang memiliki banyak peraturan didalamnya agar tercapainya tujuan bersama (Purnawinadi, 2018).

Menurut Hasibuan (2017:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya:

1. Tujuan dan kemampuan.
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.
2. Kepemimpinan
Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.
3. Kompensasi.
Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.
4. Sanksi hukum.
Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.
5. Pengawasan.
Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Pengawasan

Menurut (Siagian, 2008) definisi pengawasan merupakan salah satu pedekatan dalam fungsi manajemen, sehingga pengawasan merupakan salah satu indikator yang memiliki peranan penting dalam proses untuk mengevaluasi demi tujuan organisasi. Menurut (Effendi, 2014) Pengawasan bisa dicirikan sebagai siklus untuk menjamin agar tujuan hirarkis dalam administrasi dapat tercapai. Pengawasan adalah kegiatan perbaikan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga semua implementasinya dapat sesuai dengan rencana dan terarah (Syamsir, 2013).

Adapun indikator pengawasan kerja menurut T. Hani Handoko (2010:209), adalah sebagai berikut :

1. Penetapan standar pelaksanaan perencanaan
 2. Batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
 3. Adanya penetapan target atau sasaran
 4. Penilaian hasil pekerjaan atasan pada pegawai
 5. Menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat
 6. Pengamatan
 7. Laporan-laporan hasil lisan maupun tertulis
-

8. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar yang telah ditetapkan
9. Menganalisa penyimpangan-penyimpangan yang terjadi
10. Melakukan evaluasi atau penilaian dari pelaksanaan pengawasan
11. Mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan.
12. Mengadakan tindakan perbaikan atas penyimpangan yang terjadi
13. Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan
14. Pimpinan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai.

Menurut Robbins and Coulter (dalam Surbakti 2022:95-96) terdiri dari empat dimensi pengawasan yaitu :

1. Menetapkan standar (Standard)
2. Pengukuran (Measurement)
3. Membandingkan (Compare)
4. Melakukan tindakan (Action).

Punishment

Punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari yang dilakukannya perilaku tertentu. Hal ini merupakan strategi manajerial yang semakin banyak digunakan (Ivancevich, 2006:224). Diantaranya faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dipertimbangkan sebagai hukuman ialah kritik oleh atasan atau diturunkannya jabatan.

Menurut Fahmi (2016:60), “*Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.” Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan *Punishment* (hukuman) sebagai alat pendidikan, meskipun mengakibatkan penderitaan (kesusahan) bagi karyawan yang terhukum, namun dapat juga menjadi alat motivasi, alat pendorong untuk mempergiat aktivitas belajar karyawan.

Menurut Mangkunegara (2018), *Punishment* merupakan ancaman atau hukuman yang bertujuan untuk membentuk perilaku disiplin sehingga dengan demikian akan dapat memperbaiki sikap serta perilaku karyawan yang suka melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi para pelanggar.

Indikator *punishment* Menurut Rivai (2014:450) yaitu:

1. Hukuman ringan
Hukuman ringan yaitu teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang
Hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat
Hukuman berat yaitu dengan penurunan pangkat atau demosi. Pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah seluruh perawat kontrak di instalasi rawat inap RSUD Morowali, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh perawat kontrak di instalasi rawat inap RSUD Morowali dengan jumlah perawat 98 orang. Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan menggunakan Rumus *Slovin* dan didapat sebanyak 70 responden. Analisis data yang digunakanyaitu analisis deskriptif, analisis regres linier berganda, analisis koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan uji *t* (parsial) dan uji *F* (simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Perawat.

Hasil analisis didapat nilai sig. variabel (*X1*) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *t*-hitung $(1,902) > t\text{-tabel } (1,665)$, maka *H0* ditolak dan *H1* diterima. Dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa perawat yang bekerja dibawah sistem pengawasan yang efektif cenderung menunjukkan tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada kinerja tim dan keseluruhan layanan kesehatan. Penelitian ini didukung oleh Dessyarti & Oktaviana (2023); Jusup (2021); Winario & Novita (2022) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan memberikan kontribusi signifikan dalam menyediakan data dan wawasan yang diperlukan untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja perawat, serta membantu dalam implementasi strategi pengawasan yang lebih baik di berbagai fasilitas kesehatan.

Pengawasan yang efektif memiliki peran krusial dalam meningkatkan disiplin kerja perawat. Dengan adanya pengawasan yang baik, manajemen dapat memastikan bahwa standar operasional prosedur dipatuhi secara ketat, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pelayanan dan keselamatan pasien. Pengawasan yang konsisten dan transparan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur, sehingga perawat merasa termotivasi untuk mematuhi peraturan dan tanggung jawab mereka. Selain itu, pengawasan yang tepat memungkinkan identifikasi dini terhadap masalah disiplin, sehingga tindakan korektif dapat segera diambil. Dalam konteks ini, pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan umpan balik konstruktif, mendukung pengembangan profesional, dan membangun budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab.

Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Perawat.

Hasil analisis didapat nilai sig. variabel (*X2*) sebesar $0,000 < 0,05$. Dan nilai *t*-hitung $(1,770) > t\text{-tabel } (1,665)$, maka *H0* ditolak dan *H1* diterima. Dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara *Punishment* terhadap Disiplin Kerja.

Penggunaan *punishment* dalam manajemen sumber daya manusia sering dianggap sebagai cara efektif untuk meningkatkan disiplin kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rosanti et al. (2023), pemberian sanksi yang tepat dan konsisten dapat memperbaiki perilaku karyawan dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Studi ini menemukan bahwa karyawan yang mengetahui konsekuensi dari tindakan indisipliner cenderung lebih disiplin dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, penelitian oleh Marlina et al. (2021) menunjukkan bahwa *punishment* dapat mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan berusaha memenuhi ekspektasi yang ditetapkan oleh manajemen. *Punishment* juga dapat mempengaruhi reputasi dan citra karyawan dalam jangka panjang. Jika hukuman seperti pemotongan gaji masih dapat ditoleransi oleh beberapa orang, maka hukuman yang berdampak pada karir di masa depan akan membuat karyawan berpikir dua kali sebelum melanggar aturan. Hukuman yang berdampak pada prospek karir, seperti penundaan promosi atau catatan buruk dalam riwayat pekerjaan, dapat membuat karyawan lebih berhati-hati dan berkomitmen untuk mempertahankan disiplin kerja yang tinggi (Maspupah & Aprianif, 2023).

Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan pendekatan yang seimbang dalam menerapkan punishment, menggabungkan elemen disiplin dengan strategi lain yang mendukung pengembangan profesional dan motivasi intrinsik karyawan.

Pengaruh Pengawasan dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Perawat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa uji f menunjukkan F hitung sebesar 4,012 dan nilai F_{tabel} 3,697, sehingga nilai F hitung ($4,012 > F_{tabel}$ (3,697) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan dan Punishment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Pengawasan dan punishment berperan krusial dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Pengawasan yang efektif memungkinkan manajemen untuk mengawasi kinerja karyawan secara langsung dan memastikan kepatuhan mereka terhadap standar operasional dan peraturan perusahaan. Dengan pengawasan yang konsisten, manajemen dapat dengan cepat mengidentifikasi dan mengatasi masalah disiplin, yang pada akhirnya meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan.

Selain itu, punishment yang diterapkan secara adil dan konsisten dapat memperkuat disiplin kerja. Pemberian sanksi yang sesuai untuk tindakan indisipliner mengirimkan pesan yang jelas kepada karyawan bahwa pelanggaran tidak akan dibiarkan dan bahwa ada konsekuensi nyata untuk perilaku yang tidak sesuai. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Rosanti et al. (2023) menunjukkan bahwa pemberian punishment yang tepat dan konsisten dapat memperbaiki perilaku karyawan dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan organisasi. Namun, perlu diingat bahwa pengawasan dan punishment harus diterapkan dengan seimbang. Pengawasan yang terlalu ketat dan punishment yang berlebihan dapat menimbulkan stres, ketidakpuasan, dan resistensi di antara karyawan. Oleh karena itu, manajemen harus mengombinasikan pengawasan dan punishment dengan strategi lain yang mendukung pengembangan profesional dan motivasi intrinsik karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Morowali. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Pengawasan secara signifikan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Perawat. Selain itu terdapat pengaruh signifikan punishment terhadap disiplin kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Morowali. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Punishment secara signifikan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Perawat. Dalam penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengawasan dan punishment terhadap disiplin kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Morowali. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Pengawasan dan Punishment secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Perawat.

DAFTAR REFERENSI

- Alex, Nitisemito. (1996). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Kudus: Ghalia Indonesia.
- Aprillia. N., Serif, S., & Sulaimiah. (2023). Pengaruh teladan kepemimpinan, Sanksi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja aparat Desa Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa. Jurnal Magister manajemen, 12(4),411-423.
- Ansah, Muhamad Yusup Budi. (2024). Pengaruh Pengawasan dan Punishment terhadap Disiplin

- Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi. (Skripsi Sarjana, Universitas Islam 45).
- Dessyarti, R. S., & Oktaviana, P. (2023). The effect of organizational culture, supervision, and punishment on work discipline (Case study on official motorcycle dealers in Madiun City). *Asian Management and Business Review*, 3(2), 184–198. <https://doi.org/10.20885/ambr.vol3.iss2.art6>
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122. <https://doi.org/10.32500/jebe.v2i1.1457>.
- Fadli, M., & Othman, L. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Perawat UGD Rumah Sakit Universitas Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 17 (1), 54-69.
- Fahmi, Irfam. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Firzan, R. K., Restiani, Y. W., & Rohendi, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa, Di Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 5(2). E-ISSN: 2714-8866.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : UNDIP.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, edisi kedua. In Yogyakarta: BPFE.
- Hanriati, L. H., & Erwan, M. (2018). Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 1(1), 213-229.
- Haryanto., Syaodih, E., & Andriani, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Perusahaan PT Mitra Rajawali Banjaran. *Prosiding Magister Manajemen ARS University*. https://digilib.ars.ac.id/index.php?p=show_detail&id=8061&keywords=
- Hasibuan, S.P.M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P.M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hitu, F. La, Kusumaningtyas, A., & Ardiana, I. D. K. R. (2022). The Influence of Principal Supervision on Organizational Commitment, and Emotional Intelligence on Work Discipline, Work Motivation and Performance of State High School Teachers in North Maluku Province. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 3(1), 71–80. <https://doi.org/10.47616/jamrems.v3i1.250>
- Junaidi, H., Komara, E., Widjaja, Y. R., & Mulyani, K. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KAYABA INDONESIA . *Prosiding Magister Manajemen ARS University* , 2(-), 54-61. Retrieved from <https://eprosiding.ars.ac.id/index.php/pmm/article/view/1068>
- Jusup, S. M. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Nobel Management Review*, 2(2), 194–204. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i2.2284>
-

-
- Kurniawan, R. ., Hermanto, H., & Susanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Hukuman Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. *ScientificS Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 29-340.
- Lestari, A. M., Widjaja, Y. R., & Suwandhani, A. D. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT GRAHA MANDIRI PALEMBANG. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit*, 2(1). Retrieved from <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/mmars/article/view/1597>.
- Lestari, D., Purwadhi, & Andriani, R. (2024). PENGARUH KUALITAS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit*, 2(1). Retrieved from <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/mmars/article/view/1604>.
- Marlina, L., Setyoningrum, N. G., Mulyani, Y. S., Permana, T. E., & Sumarni, R. (2021). Improving Employees Working Discipline With Punishment, Reward, and Implementation of Standard Operational Procedures. *Perwira International Journal of Economics & Business*, 1(1), 37–43. <https://doi.org/10.54199/pijeb.v1i1.44>
- Martina, E., Hamid, A., & Aprini, N. (2023). *The Influence Of Leadership, Supervision, Assistance, Penalties And Benefits On Employee Discipline At The Office Of The Ministry Of Religion, Muara Enim District. Journal of Indonesian Management*. 3(2), 127–134.
- Maspupah, H., & Aprianif, A. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Siswa. *JM2PI: Jurnal Mediakarya Mahasiswa Pendidikan Islam*, 3(2), 1–14. <https://doi.org/10.33853/jm2pi.v3i2.518>.
- Pratiwi, A., A Rohendi, & Widjaja, Y. R. (2024). PENGARUH KUALITAS PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN YANG BERDAMPAK PADA MINAT KUNJUNGAN ULANG RAWAT JALAN RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH JATINOM KLATEN. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit*, 2(1). Retrieved from <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/mmars/article/view/1598>.
- Purwoko, A. (2018). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau. *CAM : Change Agent For Management Journal*, 2 (1), 165–176.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*” Cetakan kedua belas, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 3. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Restiani Widjaja, Y., & Ginanjar, A. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47-56. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.692>
- Rosanti, A., Setiawan, R. B., & Batubara, S. S. (2023). *AT SYSTEM FOR EMPLOYEE WORK DISCIPLINE TO INFLUENCE OF LEADERSHIP , SUPERVISION , AND PUNISHMENT AT PT SULTAN. JURNAL SCIENTIA*, 12(4), 2279–2284.
- Rosidah, E., Purwadhi, P., Andriani, R., & Mulyani, K. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN
-

- DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP DI KECAMATAN BLANAKAN KABUPATEN SUBANG. Prosiding Magister Manajemen ARS University, 1(-), 117-127. Retrieved from <https://eprosiding.ars.ac.id/index.php/pmm/article/view/1045>.
- Sebastian, R. ., Komara, E., Widjaja, Y. R., & Noor, C. M. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT RIDOGALIH SUKABUMI. Prosiding Magister Manajemen ARS University , 1(-), 128-137. Retrieved from <https://eprosiding.ars.ac.id/index.php/pmm/article/view/1046>.
- Siagian, S.P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedelapan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2001). Manajemen sumber daya manusia, Edisi Kedua. In Yogyakarta: YKPN.
- Siswanto, B. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. In Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke delapan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Surbakti, A. (2022). Peranan Pengawasan Pimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 Pada PT XYZ (Persero) Medan. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi. 2(1), 94-100.
- Syamsir, E. (2013). Pengaruh Proses Heat-Moisture Threatment (HMT) terhadap Karakteristik Fisikokimia Pati. J. Teknologi dan Industri Pangan, Vol XXIII No. 1. Bogor.
- Wahyuningrum, S. N., Sudarso, Y., & Jumi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) Ke-6, 6(2 Vol. 6 No. 2 (2020): Social and Humanities), 164–172. <https://proceeding.isas.or.id/index.php/sentrinov/article/view/440/120>.
- Wanen, K., Handoko, B., & Sunaryo, S. (2021, February 10). Pengaruh *Punishment* dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja dan Lama Bekerja sebagai Variabel Kontrol. JaManKu: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 2(02), 19-30.
- Wibowo, S. N., Solahudin, A., Haryanto, B. E., & Widawati, Y. (2022). *The Effect of Reward and Punishment on Work Discipline . Research Trend in Technology and Management*, 1(1), 48–56.
- Winario, M., & Novita, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Disiplin Kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan, Pekanbaru. *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.31004/sharing.v1i1.10758>.
-