

JURNAL APLIKASI BISNIS

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PERAWAT UGD RUMAH SAKIT UNIVERSITAS RIAU

Mashur Fadli¹ Lie Othman²

Prodi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

Abstract: The idea of this examination is changed in accordance with the destinations that have been set, which is to know the work management arrangement of trauma center medical caretakers at Riau University Hospital, to decide the work control of crisis attendants at Riau University Hospital and to decide the impact of the oversight framework on the work order of crisis medical attendants at Riau University Hospital. The kind of exploration utilized in this examination is unmistakable quantitative and has an absolute populace of 42 individuals and the whole populace is utilized in the examination test. Information assortment procedures utilized in this investigation are utilizing the meeting technique and poll conveyance. To test the speculation in this investigation utilizing the strategy Simple direct relapse examination and utilizing a level or level of certainty of 95% or 0.95. The aftereffects of this examination show that oversight significantly affects work discipline. The relapse test results showed that the worth or number of the coefficient of assurance was 0.238. This implies that the commitment of the impact of the oversight variable (X) to the work discipline variable (Y) is 57.41%. While the leftover 42.59% is impacted by factors or different markers that are excluded from the setting of this relapse coefficient model.

Keywords: supervision, work discipline

Abstrak: Konsep penelitian ini disesuaikan dengan tujuan yang telah ditetapkan yaitu dapat mengetahui sistem pengawasan kerja perawat Ruang UGD Rumah Sakit Universitas Riau, untuk mengetahui disiplin kerja perawat UGD Rumah Sakit Universitas Riau dan untuk mengetahui pengaruh sistem pengawasan terhadap disiplin kerja perawat UGD Rumah Sakit Universitas Riau. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan memiliki jumlah populasi sebesar 42 orang dan seluruh populasi tersebut dijadikan dalam sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode wawancara dan penyebaran kuisioner. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dan menggunakan tingkat taraf atau derajat kepercayaan sebesar 95% atau 0,95. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil uji regresi penelitian menunjukkan bahwa, nilai atau angka koefisien determinasi yaitu sebesar 0,238. Artinya adalah kontribusi dari pengaruh variabel pengawasan (X) terhadap variabel disiplin kerja (Y) adalah 57,41%. Sedangkan sisanya 42,59 % dipengaruhi oleh variabel atau indikator lainnya yang tidak termasuk dalam konteks model koefisien regresi ini.

Kata kunci: pengawasan, disiplin kerja

PENDAHULUAN

Pengembangan dan peningkatan perusahaan bergantung pada SDM. Sejalan dengan itu, SDM adalah sumber daya yang harus dikembangkan secara efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi, sehingga implementasinya dapat sesuai dengan apa yang diharapkan dari tujuan organisasi tersebut. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan dalam situasi ini harus memiliki pilihan yang

tepat didalam menjalankan suatu sistem yang terintegrasi dengan baik untuk merealisasikan sebuah keadaan atau kondisi gambaran internal perusahaan atau organisasi yang sebenarnya dan memberdayakan pekerja atau karyawan untuk membangun kapasitas dan kemampuannya secara ideal, terutama dalam hal pelaksanaan dan implementasi. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada pengawasan dan disiplin kerja karyawan

Rumah sakit menggambarkan sebuah organisasi yang bergerak dibidang medis khususnya pelayanan kesehatan yang sangat berguna bagi kehidupan manusia seutuhnya. Organisasi rumah sakit sangat berpengaruh dari peran penting faktor manusia yang terdapat dalam manajemen rumah sakit itu sendiri. Faktor manusia pada hakekatnya ialah bagian integral yang sangat penting dalam totalitas dan kualitas manajemen rumah sakit, serta faktor manusia merupakan modal serta kekayaan yang memiliki nilai dari segala bentuk aktivitas yang dilakukan di dalam organisasi rumah sakit

Tenaga perawat dideskripsikan sebagai “the caring profession” memiliki peran yang berarti dalam menciptakan mutu dan kualitas kesehatan di organisasi rumah sakit tersebut, sebab pelayanan yang diberikannya bersumber pada pendekatan biopsiko- sosial-spiritual. Dalam Undang-undang RI Nomor. 23 (Indonesia, 1992), perawat atau tenaga medis merupakan mereka yang mempunyai keahlian serta kewenangan melaksanakan tindakan dalam memberikan pelayanan kesehatan dan keperawatan dengan bersumber pada ilmu yang mereka punya dan diperoleh dari pembelajaran keperawatan. Tenaga perawat merupakan tenaga handal dan profesional yang melakukan pelayanan dan keperawatan kepada pasien serta merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan dirumah sakit, sehingga dapat dijelaskan bahwa tenaga keperawatan adalah tolak ukur yang bisa menggambarkan mutu dan kualitas pelayanan kesehatan dalam suatu organisasi rumah sakit

Petugas medis khususnya perawat juga harus memenuhi pedoman dalam bekerja. Pertama, memenuhi pedoman yang berarti jumlah petugas medis khususnya perawat yang dibutuhkan oleh kemampuan mereka. Tentunya, untuk memiliki opsi untuk me-

nyelesaikan kewajiban seorang petugas medis dengan tepat, harus ditegakkan dengan baik dalam menangani berbagai kasus di tempat atau dalam suatu daerah tertentu. Kedua, memenuhi pedoman pentingnya kata kualitas yang memiliki arti sesungguhnya, mengartikan bahwa kualitas yang dibuat oleh tenaga medis khususnya perawat sangat tergantung dalam bagaimana konteks perawatan kepada pasien dalam berbagai kasus yang terjadi di rumah sakt. Pada dasarnya, kualitas tenaga medis khususnya perawat dapat dilihat dari apakah mereka dapat memenuhi pedoman dan tolak ukur profesi keperawatan, sesuai dengan parameter biaya dan kualitas yang diharapkan oleh manajemen rumah sakit, dan memiliki pilihan untuk mencapai tujuan tersebut, sehingga dapat meningkatkan pemenuhan dan ekspektasi asumsi yang diinginkan oleh pasien

Disiplin kerja merupakan dasar tolak ukur atau panduan dalam menjalankan suatu kinerja karyawan atau pegawai yang baik serta efektif sesuai dengan SOP dan regulasi yang ditetapkan dalam suatu organisasi. Apabila didalam suatu organisasi menerapkan disiplin kerja yang baik, maka tujuan organisasi dapat diimplementasikan dengan baik begitupun sebaliknya apabila disiplin kerja tidak diterapkan dengan baik dalam suatu organisasi, maka tujuan dari organisasi itu tidak dapat diimplementasikan sesuai dengan rencana yang tetlah dibuat dengan baik, karena disiplin kerja merupakan bagian dari sistem yang terintegrasi dalam suatu organisasi.

Menurut (Handoko, 2015) merupakan inisiatif yang timbul dari diri seseorang didalam menjalankan suatu kebijakan atau regulasi yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002 dalam Sinambela & Poltak, 2016), disiplin merupakan landasan yang harus dipatuhi oleh

setiap individu didalam menjalankan setiap peraturan yang ada dalam suatu organisasi

Rumah Sakit Universitas Riau terletak di kawasan Kampus Bina Widya. Rumah sakit ini di dedikasikan untuk meningkatkan kesehatan di lingkungan civitas Universitas Riau dan masyarakat umum. Seiring perkembangan zaman rumah sakit Universitas Riau menjadi rumah sakit kebanggaan bagi lingkungan Universitas Riau pada khususnya dan mendapatkan kemajuan pesat serta mendapat tempat di hati masyarakat riau dengan ciri memberikan pelayanan secara umum dengan

dokter-dokter Spesialis dan penunjang medis yang dibutuhkan. Pelayanan yang dilakukan oleh Rumah Sakit Universitas Riau yaitu dalam bentuk pelayanan kedokteran adalah UGD (Unit Gawat Darurat) dimana UGD merupakan tempat yang dilakukan oleh tim medis dalam melakukan tindakan (*action*) pertama dalam menangani pasien.

Berikut ini data jumlah Perawat dan capaian kinerja perawat di rumah sakit Universitas Riau pada periode tahun 2015 s/d 2020

Tabel 1.
Data Jumlah Perawat dan Kinerja Perawat Tahun 2015 s/d 2020
Pada Rumah Sakit Universitas Riau

NO	Tahun	Amat Baik	Baik	Cukup baik	Kurang Baik	Jumlah Perawat
1	2015	5	7	5	3	20
2	2016	8	10	4	6	28
3	2017	10	15	8	2	35
4	2018	12	10	7	9	38
5	2019	15	10	7	10	42
6	2020	17	15	8	2	42

Sumber: Klinik Universitas Riau, 2020

Tabel 1 dapat dilihat bahwa kinerja perawat setiap tahun mengalami perubahan dan cenderung mengalami penurunan yaitu pada dua tahun setelah tahun 2018. Hal ini mungkin lebih disebabkan karena faktor dari variabel disiplin kerja yang meliputi ketidak-

disiplinan, kurangnya kesadaran akan tugas dan tanggung jawab, sikap terhadap tugas, kurangnya kerja sama yang baik antar sesama perawat, komunikasi yang kurang dengan atasan, dan faktor lainnya yang membuat kinerja perawat menurun

Tabel 2.
Data Tingkat Kehadiran Perawat Tahun 2015 s/d 2020
Pada Rumah Sakit Universitas Riau

No	Tahun	Jumlah Perawat	Tidak Hadir	Persentase dari Jumlah Pegawai
1	2015	20	8	40%
2	2016	28	12	42,85%
3	2017	35	15	42,85%
4	2018	38	17	44,73%
5	2019	42	19	45,23%
6	2020	42	18	42,85%

Sumber: Rumah Sakit Universitas Riau, 2020

Dari tabel diatas,dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran perawat dari setiap tahunnya mengalami peningkatan karena kurangnya pengawasan. Ini membuktikan bahwa faktor pengawasan sangat dominan dalam meningkatkan disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Universitas Riau. Pengawasan memegang peranan penting dalam meningkatkan disiplin kerja perawat. Pengawasan kerja yang ada terlihat kurang efektif dan efisien. Didalam proses pekerjaan yang terjadi dilapangan, bahwa perawat masih terjadi miss komunikasi dalam bekerja, sehingga masih ada perawat yang melakukan kesalahan dalam bekerja dan saling melempar tanggung jawab. Pengawasan memiliki tujuan didalam meningkatkan disiplin kerja yaitu untuk mengevaluasi kinerja perawat didalam menjalankan tufoksi atau tugas fungsi serta tanggungjawabnya sesuai dengan regulasi dan SOP yang telah ditetapkan

KERANGKA TEORI

Pengawasan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh pihak Rumah Sakit harus ditegakan sistem pengawasan yang efektif dan efisien dan berdampak dalam mengkoordinasikan pegawai khususnya perawat agar memiliki pilihan yang sesuai dengan tujuan organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Namun, sudah menjadi naluri manusia bahwa mereka pada umumnya harus bebas atau tidak terikat, artinya ruang gerak kinerja perawat tanpa dibatasi oleh pedoman atau peraturan apa pun yang dibuat oleh manajemen Rumah Sakit. Dengan adanya sistem pengawasan yang baik tersebut, cukup banyak pegawai khususnya perawat tenaga medis di Rumah Sakit Universitas Riau akan

terbiasa dengan mewujudkan disiplin kerja. Mungkin bagi perawat tertentu, terutama yang telah memahami pentingnya sebuah sistem pengawasan yang baik, manajemen Rumah Sakit tidak perlu menerapkan sistem pengawasan dalam hal menegakan disiplin kerja perawat, karena mereka sudah berinisiatif dalam menegakan disiplin kerja. Namun bagi tenaga medis khususnya perawat yang lain atau tidak disiplin sebenarnya harus diterapkan, sehingga mereka tidak melakukan tindakan apapun yang dapat merugikan Manajemen Rumah Sakit itu sendiri.

Didalam Manajemen Rumah Sakit Orang yang paling tepat untuk melakukan sistem pengawasan ini adalah Direktur langsung dan berkoordinasi dengan bagian personalia atau SDM yang memiliki tufoksi didalam menilai kinerja khususnya disiplin kerja pegawai atau perawat yang bersangkutan. Hal ini karena atasan langsung mengetahui kinerja dan tingkat disiplin kerja berdasarkan laporan dari bagian SDM tersebut, sehingga Direktur Rumah Sakit dapat mengevaluasi apakah akan memberikan sanksi yang tegas dalam menegakan disiplin kerja perawat di Rumah Sakit. Top Manajemen atau Direktur Rumah Sakit yang mengevaluasi tingkat disiplin kerja perawat di Rumah Sakit biasanya disebut dengan waskat atau pengawas melekat. Di tingkat manapun dalam sebuah organisasi, pengawas melekat bertanggung jawab untuk melakukan sistem pengawasan melekat secara komprehensif, sehingga pekerjaan atau tupoksi tugas pokok, fungsi serta tanggungjawabnya yang diberikan kepada pegawai khususnya perawat tidak akan disalahgunakan dari peraturan yang telah ada.

Menurut (Siagian, 2008) definisi Pengawasan adalah Pengawasan merupakan salah satu pendekatan dalam fungsi manajemen, sehingga pengawasan merupakan salah satu indikator yang memiliki peranan penting dalam proses untuk mengevaluasi demi tujuan organisasi. Pengawasan dapat dicirikan sebagai interaksi mencari tahu pekerjaan apa yang telah diselesaikan, menilainya, dan jika perlu mengevaluasinya dengan tujuan melakukan pekerjaan seperti yang ditunjukkan sesuai dengan regulasi atau peraturan yang berlaku. Fungsi utama dalam sebuah sistem pengawasan yang baik adalah membuat apa yang diatur dan telah dibuat terkait dengan regulasi dan SOP itu dapat berjalan dengan baik. Untuk memiliki pilihan dan memahami tujuan-tujuan prinsip dari sistem pengawasan tersebut, maka manajemen mulai dari tingkat *low*, *middle* dan *top* manager harus memberikan instruksi yang baik dalam hal ini berkaitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan yang telah diberikan, dan untuk menemukan kekurangan dan tantangan yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan yang berdasarkan kondisi atau penemuan yang terjadi dilapangan, dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi secara baik untuk mengevaluasi dan memperbaikinya, baik pada saat itu maupun pada kesempatan yang akan datang (Handoko, 2015). 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)

Tujuan dan Manfaat Pengawasan

Pengawasan merupakan tanggung jawab penyelia (pimpinan) langsung ataupun organisasi secara umum. Pengawasan yang baik secara konsisten akan membuat iklim kerja yang baik bagi bawahannya, sehingga hal ini akan mendorong disiplin kerja karyawan, khususnya menggambarkan hubungan yang efektif dan baik antara bawahan dan pimpinan atau atasan langsung, dengan menjunjung tinggi bentuk apresiasi dari atasan, sehingga perawat medis merasa bahwa mereka adalah bagian utama dari suatu pekerjaan didalam suatu perusahaan khususnya Rumah Sakit

Tujuan utama dari salah satu fungsi manajemen ini bukanlah untuk menemukan kegagalan, tetapi lebih kritis dan mencari umpan balik untuk mencari masukan yang pada saat itu memberikan panduan yang jelas dan memperbaiki adanya suatu kesalahan jika aktivitas dalam suatu organisasi tersebut tidak berjalan dengan tepat.

Adapun tujuan pengawasan menurut Sukarna dalam (Purwoko, 2018)

- a. Untuk melihat apakah pekerjaan berjalan dengan efektif atau tidak.
- b. Untuk mengatasi gangguan yang dibuat oleh pekerja dan menghindari potensi risiko sehingga kesalahan komparatif tidak terjadi lagi atau yang baru muncul.
- c. Hal ini untuk melihat apakah pemanfaatan anggaran belanja yang telah diselesaikan dalam pengurusan sudah sesuai dengan tujuan yang telah diselesaikan.
- d. Untuk mengetahui konsekuensi pekerjaan dengan cara membedakan dan

- apa yang telah diatur dalam pengaturan (standar) dan selanjutnya
- e. Untuk memahami apakah regulasi dan SOP sudah diimplementasikan dengan baik
 - f. Terciptanya komunikasi efektif antara atasan dan pegawai, sehingga tidak terjadi kesalahan komunikasi yang bias menyebabkan timbulnya kesalahan atau penyimpangan serta perpecahan yang terjadi dalam sebuah organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

1. Perubahan yang sering terjadi secara konsisten baik dari eksternal maupun dari internal lembaga atau perusahaan
2. Kerumitan hirarki membutuhkan pengawasan secara formal dan intens karena adanya desentralisasi kekuatan,
3. Penyimpangan atau kesalahan yang terjadi dan dilakukan oleh individu dari lembaga atau perusahaan membutuhkan pengawasan (Mulyadi, 2007)

Karakteristik Pengawasan

Menurut (Handoko, 2015) adalah:

1. Tepat, data tentang pelaksanaan segala bentuk aktivitas atau tindakan harus tepat karena, jika tidak tepat maka kerangka pengawasan dapat membuat lembaga atau perusahaan melakukan langkah restoratif yang tidak benar atau bahkan membuat masalah yang seharusnya tidak ada.
2. Ketergantungan, data harus dikumpulkan, disinkronkan dan dinilai dengan cepat jika segala bentuk aktivitas perbaikan akan segera diselesaikan.
3. Berfokus pada fokus kontrol esensial, kerangka kerja observasi harus memusatkan perhatian pada bagian -bagian

- di mana terjadinya penyimpangan dari standar umumnya normal atau yang akan menyebabkan paling banyak kerugian.
4. Tidak memihak dan komprehensif, data harus lugas dan adil serta lengkap.
 5. Praktis secara cermat, biaya untuk menjalankan suatu kepentingan kegiatan dalam organisasi harus lebih rendah atau mungkin setara dengan keuntungan yang didapat .
 6. Masuk akal dan dapat diterima secara hirarki, pengawasan harus berkoordinasi atau sesuai dengan faktor nyata dari suatu lembaga.
 7. Untuk memperlancar alur kerja suatu lembaga atau asosiasi, hal ini dengan alasan bahwa setiap tahapan siklus kerja dapat mempengaruhi pencapaian atau kekecewaan dari keseluruhan aktivitas dan pengecekan data harus menghubungi semua staf yang membutuhkan.
 8. Dapat beradaptasi, manajemen khususnya sistem pengawasan harus memiliki kemampuan beradaptasi untuk bereaksi atau menanggapi bahaya atau celah dari iklim organisasi.
 9. Arah dan operasional, kerangka kerja observasi yang kuat harus menunjukkan pengakuan atau penyimpangan dari norma dan langkah perbaikan apa yang harus dilakukan.
 10. Diterima oleh individu dari dalam lembaga atau asosiasi, kerangka kerja harus memiliki pilihan untuk mengkoordinasikan pelaksanaan yang dibuat oleh individu dari lembaga atau asosiasi
- Dari keterangan tentang pengawasan diatas dapat disimpulkan bahwa itulah alasan yang mendasar dalam melakukan dan menjalankan salah satu fungsi manajemen ini

yaitu untuk memastikan bahwa apa yang diatur menjadi kenyataan dan dapat direalisasi dengan baik. Untuk memiliki pilihan yang tepat dan benar-benar memahami tentang target pengawasan, manajemen yang efektif harus dapat memberikan sosialisasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan yang telah diberikan. Dan untuk mengatasi kekurangan, tantangan, dan adanya suatu kesalahan yang dapat dilihat dari kemungkinan yang terjadi dalam suatu penemuan yang kompleks disuatu organisasi, maka dapat diambil sebuah laporan mengenai hal tersebut kemudian ditarik sebuah kesimpulan dan berpengaruh terhadap peningkatan suatu evaluasi dan serta menilainya

Disiplin Kerja

Secara etimologis, disiplin mengandung arti dalam bahasa "*dicple*" yang mengandung arti pendukung atau pengikut pengajar, dan definisi kerja yaitu semua kegiatan yang diimplementasikan dalam mencapai sebuah perencanaan yang baik dan sudah direncanakan. Dalam sebuah perusahaan, diperlukan adanya sosialisasi yang efektif bagi pegawai untuk mencegah adanya suatu kesalahan dari peraturan yang telah direncanakan sebelumnya. Selain itu, seorang pimpinan membutuhkan sarana, media atau alat yang efektif didalam memberikan sebuah informasi dengan memberikan komunikasi yang baik kepada karyawan atau pegawai tentang bagaimana cara meningkatkan tingkah laku karyawan atau pegawai sesuai dengan SOP yang berlaku.

Tatapan didalam menegakan disiplin yang efektif mencerminkan kesadaran individu akan ekspektasi tertentu untuk tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Ini akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan

capaian dalam tujuan organisasi, pegawai dan *stakeholder* (masyarakat). Dengan cara ini, setiap pimpinan secara konsisten berusaha untuk menjamin kepada bawahannya untuk memiliki inisiatif yang besar dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Seorang pimpinan seharusnya memberikan perintah yang baik apabila bawahannya tidak fokus dalam hal bekerja. Untuk menjaga dan meningkatkan kontrol sistem pengawasan yang baik akan memiliki banyak faktor yang sangat mempengaruhi.

Terkadang ketidaktahuan karyawan terhadap peraturan, prosedur, serta kebijakan yang telah dibuat ialah pemicu paling besar dari suatu aksi disipliner. Salah satu cara agar dapat menanggulangi permasalahan tersebut, pimpinan wajib menginformasikan tentang program orientasi kepada karyawan atau pegawai. Tidak hanya membagikan orientasi, pimpinan wajib menerangkan secara perinci dan jelas tentang regulasi yang terus dilanggar, dan penyebab beserta konsekuensinya. Tidak hanya peraturan/ prosedur ataupun kebijakan yang sudah diganti ataupun diperbarui, yang terbaik ialah memberikan suatu informasi melalui sosialisasi dengan staf dengan cara dialog aktif

Disiplin kerja yang telah diberlakukan ialah suatu alat atau indikator yang digunakan untuk komunikasi pimpinan menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Rivai, 2004) mendefinisikan tentang Disiplin Kerja adalah indikator yang digunakan oleh para manajer dalam mengubah suatu tindakan dan sikap serta sebagai upaya dalam meningkatkan pemahaman serta kesediaan seseorang dalam mentaati seluruh peraturan, norma sosial yang ditetapkan. Didalam buku MSDM (Sinambela & Poltak, 2016) disiplin kerja

adalah merupakan suatu indikator atau media yang digunakan oleh pimpinan dalam berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia untuk mengganti perilaku mereka sesuai dengan peraturan yang telah dibuat. Kedisiplinan wajib ditegakkan dalam sebuah organisasi. Maksudnya adalah, tanpa adanya dorongan disiplin kerja yang efektif, tidak mudah untuk organisasi tersebut dalam merealisasikan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci dalam keberhasilan suatu organisasi dalam meraih tujuannya. Disiplin kerja merupakan keterampilan kerja individu yang harus dijalankan secara tertib dan efisien, fokus dalam menjalankan suatu pekerjaan secara keberlanjutan dan bekerja menurut regulasi yang telah ditetapkan serta tidak melanggar peraturan atau ketentuan yang sudah ada. Pada intinya banyak petunjuk yang dapat berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai disebuah organisasi antara lain yaitu (1) tujuan dan keterampilan, (2) teladan atasan langsung, (3) balas jasa/pendapatan kesejahteraan, (4) keadilan, (5) pengawasan melekat atau (waskat), (6) hukuman (*punishment*), (7) tegas, (8) hubungan atau ikatan kemanusiaan (Hasibuan, 2009)

Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan utama dalam aktivitas pendisiplinan ialah membenarkan jika perbuatan sikap atau tingkah laku pegawai tidak berubah-ubah sesuai dengan peraturan yang telah dibuat oleh organisasi (Simamora, 2001)

Pendapat (Siswanto, 2005) menguraikan arti tujuan tentang disiplin kerja adalah :

a. Tujuan standar disiplin kerja. Tujuan standar dalam disiplin kerja ialah demi

kelangsungan hidup organisasi sesuai motif organisasi untuk sekarang, dan yang akan datang

b. Tujuan utama disiplin kerja antara lain:

- 1) Bagi para karyawan menepati seluruh regulasi, dan kebijakan ketenagakerjaan ataupun regulasi, dan juga peraturan organisasi yang telah ditetapkan, baik yang sifatnya tertulis maupun yang sifatnya tidak tertulis, serta melakukan instruksi dari manajemen
- 2) Melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, serta mampu atau sanggup mengimplementasikan dalam bentuk pelayanan yang maksimal kepada pihak yang terkait dan berinteraksi langsung dengan organisasi sesuai bidang keahlian dan keterampilan pekerjaannya
- 3) Dapat menggunakan dan menjaga fasilitas atau sarana dan prasarana terhadap barang dan jasa perusahaan sebaik mungkin
- 4) Dapat berbuat serta melakukan tindakan berpedemoan pada nilai-nilai yang terdapat didalam organisasi
- 5) Tenaga kerja bisa mendapatkan tingkatan produktivitas yang besar sesuai ekspektasi organisasi, baik dalam waktu dekat ataupun waktu yang lama

Bentuk Disiplin Kerja

Bentuk disiplin kerja ada dua yaitu disiplin preventif serta disiplin korektif menurut pendapat (Mangkunegara & Prabu, 2001)

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan sesuatu upaya demi menggerakkan karyawan dalam mematuhi dan mengikuti pedoman serta ketentuan dalam pekerjaan yang telah dibuat di suatu perusahaan

atau lembaga. Disiplin preventif dimaksudkan untuk menggerakkan serta memusatkan pegawai bekerja untuk berdisiplin. Metode preventif maksudnya adalah bagi karyawan untuk bisa menjaga dirinya dari peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Pimpinan organisasi memiliki tanggung jawab untuk membuat budaya organisasi yang bertujuan pada pelaksanaan disiplin preventif. Di bagian lain, para karyawan harus mengenali, menguasai serta melakukan seluruh pedoman, peraturan dan juga Standar Operasional Prosedur yang berlaku di organisasi. Oleh sebab itu, disiplin preventif adalah suatu cara atau metode yang saling berkaitan dengan kebutuhan kerja bagi seluruh bagian sistem yang terdapat dalam organisasi. Apabila metode atau cara tersebut dalam organisasi efektif, maka dapat ditindaklanjuti dengan baik proses dalam memprioritaskan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu tindakan dalam menggerakkan pegawai untuk menjalankan suatu aturan atau regulasi serta mengarahkannya agar supaya senantiasa mematuhi berbagai macam peraturan petunjuk yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin korektif diterapkan bagi karyawan yang melakukan kesalahan atau adanya pelanggaran disiplin hendaknya diberikan ketegasan hukuman yang bertujuan agar pegawai atau individu tersebut bisa melakukan introspeksi diri serta mematuhi regulasi atau ketentuan yang berlaku

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pendapat (Hasibuan, 2003) faktor yang dapat berpengaruh disiplin kerja ialah :

a. Tujuan serta keahlian

Tujuan keahlian atau keterampilan ini dapat memberikan pengaruh terhadap tingkatan kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai, wajib dan jelas serta diprioritaskan dengan cara sempurna juga memberikan tantangan yang berdampak pada keahlian karyawan tersebut. Ini menunjukkan tentang tugas pekerjaan yang dibebankan untuk karyawan harus menunjukkan kapasitas keahlian atau keterampilan karyawan yang tidak bersangkutan, supaya karyawan dapat bekerja dengan fokus sesuai dengan pedoman peraturan yang berlaku dan karyawan memiliki rasa kepercayaan serta motivasi ataupun semangat kerja yang efektif bagi karyawan dan tujuan yang direncanakan oleh organisasi bisa terlaksana dengan baik.

b. Teladan pemimpin

Dengan teladan pimpinan atau role model pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan akan berjalan dengan baik

c. Balas Jasa

Balas jasa ataupun pendapatan berupa gaji, kesejahteraan akan memberikan pengaruh yang efektif bagi kedisiplinan karyawan. Balas jasa dapat berpengaruh terhadap kepuasan serta kecintaan karyawan terhadap organisasi. Apabila kecintaan karyawan terus tumbuh dan menjadi besar terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan dapat menjadi baik. Dalam menegakkan tingkat kedisiplinan sesuai dengan SOP dan regulasi yang berlaku,

maka organisasi wajib untuk memberikan balas dan jasa yang cukup besar sesuai dengan tingkat pekerjaan karyawan tersebut.

d. Keadilan

Keadilan merupakan pondasi atau dasar didalam regulasi atau kebijakan didalam memberikan balas jasa ataupun hukuman yang dapat berdampak pada terciptanya kedisiplinan yang baik dan efektif. Pimpinan yang memiliki jiwa *leadership* yang baik dalam mengelola sebuah perusahaan atau organisasi senantiasa harus selalu berupaya memberikan sikap yang adil terhadap seluruh karyawan. Dengan keadilan yang tidak memihak tersebut dapat menghasilkan capaian tingkat disiplin yang baik

e. Waskat (Pengawasan melekat)

Waskat merupakan salah satu bentuk aktivitas atau tindakan yang sangat efisien sesuai dengan kondisi yang terjadi atau nyata dan merupakan kegiatan yang sangat efektif dalam menjalani tingkat kedisiplinan karyawan didalam sebuah perusahaan atau organisasi. Dengan waskat keterlibatan seorang atasan atau pimpinan harus aktif serta berperan langsung dalam menanggulangi masalah sikap, moral, perilaku, semangat kerja dan prestasi kerja karyawan.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman merupakan salah satu fungsi penting yang memiliki peran dalam menjaga dan memelihara tingkat disiplin kerja karyawan. Dengan hukuman pelanggaran atau hukuman yang terus ketat dan berat, maka karyawan memiliki rasa kekhawatiran yang tinggi apabila melanggar peraturan –

peraturan yang berlaku di perusahaan. Berat ataupun ringan memberikan sanksi dan hukuman yang ditetapkan ikut berpengaruh terhadap baik buruknya tingkat disiplin karyawan.

g. Ketegasan

Ketegasan seorang atasan dalam menerapkan tindakan yang dilakukan akan berdampak pada proses mempengaruhi tingkat disiplin karyawan didalam perusahaan. Pimpinan wajib untuk memiliki sikap dan tindakan yang berani, tegas serta berperan dalam menerapkan sanksi harus sesuai dengan peraturan yang telah dibuat dalam perusahaan. Dengan demikian atasan atau pimpinan akan terus menjaga dan memelihara tingkat kedisiplinan karyawan didalam perusahaan dalam jangka waktu yang lama dan berkelanjutan

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan atau ikatan kemanusiaan yang berjalan harmonis antar sesama karyawan dapat memberikan dan menciptakan suasana kerja yang baik dan berpengaruh terhadap pola kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan. Pimpinan berperan dalam memberikan dampak suasana dan kondisi hubungan kemanusiaan yang berjalan dengan baik diantara seluruh karyawan. Tingkat capaian kedisiplinan karyawan dapat terbentuk dengan baik apabila hubungan kemanusiaan didalam organisasi tersebut berjalan dengan baik.

Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Manajer dalam menjalankan sebuah konsekuensi dengan bersumber pada prinsip yang semestinya sebagai pedoman dalam meng-

ambil langkah atau sikap disipliner menurut (Bacal, 2001)

1. Mengambil sikap disipliner disesuaikan dengan hukuman setempat serta regulasi perburuhan yang ada dan berlaku.
2. Mendokumentasikan seluruh sikap dan tindak disipliner secara komprehensif, secara detail tentang kekurangan yang semestinya terjadi dalam kinerja, dan bagaimana perihal itu dapat diidentifikasi, dan bagaimana perihal itu dapat dilakukan komunikasi kepada pegawai atau individu yang langsung bersangkutan, dan langkah atau sikap yang harus diambil dalam memberikan solusi yang tepat terhadap permasalahan itu.
3. Sikap dan langkah disipliner yang dipakai sebaiknya memakai tingkatan dalam bentuk paksaan serta tekanan terendah yang dibutuhkan dalam memecahkan permasalahan kinerja
4. Apabila capaian dalam tingkat pemaksaan yang digunakan semakin tinggi atau besar, maka semakin kecil tingkat kemungkinan yang terjadi didalam menggapai hubungan yang saling menguntungkan dan sifatnya konstruktif serta tahan lama. Gunakanlah sikap atau langkah disipliner yang tegas dan disiplin tinggi jika dibutuhkan dan dibenarkan oleh seriusnya permasalahan yang terjadi atau dihadapi.
5. Semakin kita sanggup untuk menggambarkan secara jelas tentang masalah kinerja yang sebenarnya, maka semakin besar kemungkinan kita untuk dapat memecahkan secara bersama dengan individu

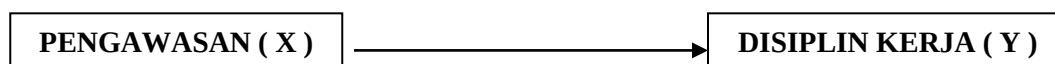
atau pegawai yang bersangkutan, dan semakin besar juga untuk mendapatkan proteksi hukum yang dapat kita miliki apabila kita terpaksa mengambil sikap atau langkah disipliner yang tegas dan keras

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Pengawasan adalah bagian dari salah satu fungsi manajemen yang memiliki peranan penting dalam mengevaluasi tingkat disiplin kerja karyawan, sehingga tujuan yang sudah direncanakan dengan baik bisa tercapai sebagaimana yang sudah direncanakan. Variabel yang dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan salah satunya adalah dipengaruhi oleh variabel pengawasan yang baik dan efektif didalam organisasi tersebut.

Kajian tentang hubungan variabel pengawasan terhadap disiplin kerja telah dilakukan oleh (Kamal, 2015) yang mengidentifikasi bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja sebesar 65,0%. Penelitian selanjutnya yang mengidentifikasi bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel disiplin kerja adalah (Sigar, Sambul, & Asaloei, 2018), sebesar 30,7%. Disamping itu, penelitian berikutnya yang menyatakan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan secara signifikan yaitu (Rizal & Radiman, 2019)

KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN



HIPOTESIS

Dari konsep atau gambaran kerangka diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis

penelitian ini yaitu: Diduga ada dampak pengaruh signifikan dengan melakukan pengawasan yang baik maka akan mening-

katkan disiplin kerja perawat pada Rumah sakit Universitas Riau

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh perawat Rumah Sakit di universitas riau sebanyak 42 orang dan semuanya dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner dengan mengajukan sejumlah pertanyaan berdasarkan skala likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu sangat setuju skor 5, setuju skor 4, kurang setuju skor 3, tidak setuju skor 2, dan sangat tidak setuju skor 1. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier product moment dari Pirson dengan bantuan program SPSS 17 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Perawat pada Rumah Sakit Universitas Riau alat yang digunakan penelitian ini yaitu dengan menggunakan data olahan hasil kuesioner, dan model analisis regresi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien regresi sederhana dengan menggunakan uji hipotesis yaitu uji t dengan cara melakukan perbandingan antara t-tabel dan t-hitung secara parsial. Dari keseluruhan hasil model perhitungan yang digunakan dalam menghitung analisis regresi sederhana yaitu dengan menggunakan aplikasi program SPSS Vers. 17.0 dengan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Probabilitas
Konstanta	16.488	2.627	0,000
Pengawasan	0.566	3.537	0,000
r = 0.488 %	N = 42	F Ratio	= 12.513
r ² Square = 23.8 %		Probabilitas	= 0,001
Adjusted R = 21.9 %			

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Kesimpulan dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi berikut ini:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Maka } Y = 16.488 + 0.566X$$

Keterangan:

Y = Disiplin

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel independent

X = Pengawasan

Dapat disimpulkan bahwa hasil yang diperoleh menggunakan aplikasi SPSS, maka dapat diperoleh nilai koefisien regresi

untuk nilai variabel X yaitu 0.566; artinya dapat disimpulkan bahwa Pengawasan dapat meningkat dengan nilai 1 satuan, maka Disiplin Kerja Perawat pada Rumah Sakit Universitas Riau akan meningkat sebesar 0.566 satuan. Dari konsep persamaan regresi tersebut menunjukkan arti koefisien regresi dari variabel bebas yaitu b dengan bertanda positif (+), maksudnya adalah hal ini berarti indikator dari variabel Pengawasan (X) berpengaruh positif signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja perawat.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat korelasi sebesar 0.488 atau 48,8 %, artinya

adalah bahwa tingkat korelasi antara variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan standar konsep dan metode tentang kategori Guilford bahwa dampak dari pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja Perawat

adalah korelasi tinggi atau berpengaruh kuat. Ini dapat diproyeksikan pada kriteria derajat koefisien korelasi dengan nilai antara 0,70 - 0,90 dengan memiliki makna bahwa tingkat korelasi sedang atau berpengaruh sedang

Tabel 4
Perbandingan Antara t-Hitung Dengan t-Tabel

Variabel	t-hitung	t-tabel	Probabilitas
Pengawasan	3.537	1.682	0,000

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial adalah metode pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) memiliki pengaruh yang sebenarnya terhadap variabel dependent (Y) dengan derajat tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan persyaratan berikut ini :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independent mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel dependent (Ho ditolak, Ha diterima).
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independent tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

variabel dependent (Ho diterima, Ha ditolak).

Hasil dari perhitungan koefisien regresi memperlihatkan bahwa Pengawasan (X) memiliki t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3.537 > 1.682$ yang berarti Ho ditolak dengan demikian Ha diterima. Artinya variabel Pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan Meningkatkan Disiplin Perawat pada Rumah Sakit Universitas Riau.

Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Pengawasan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan Meningkatkan Disiplin Perawat pada Rumah Sakit Universitas Riau.

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary^b

Change Statistics										
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson	
1	.488 ^a	.238	.219	2.617	.238	12.513	1	40	.001	1.761

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Disiplin

Uji koefisien determinasi ini dilakukan dengan melihat berapa besar bobot atau persentase sumbangan dari variabel X yaitu Pengawasan terhadap Variabel Y yaitu Disiplin Kerja Perawat. Teknik Pengukuran yang digunakan adalah dengan cara menghitung angka atau nilai koefisien determinasi (r^2). Semakin tinggi angka atau nilai koefisien determinasi tersebut dan mendekati satu, maka semakin akurat suatu garis linear yang digunakan sebagai suatu pendekatan atau metode dari hasil suatu penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai r^2 sebesar 0.238 Artinya 23.8% variabel Disiplin Perawat pada Rumah Sakit Universitas Riau dipengaruhi oleh Pengawasan, sedangkan persentase 76.2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis regresi memberikan hasil bahwa variabel bebas yang terdiri dari pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja perawat Rumah Sakit Universitas Riau. Dengan demikian kontribusi dari variabel pengawasan terhadap disiplin kerja yang mencapai 57,41% dan nilai atau angka untuk koefisien regresi variabel (X) pengawasan sebesar 0,566, artinya bahwa jika variabel Pengawasan meningkat dengan nilai 1 satuan, maka Disiplin Perawat pada Rumah Sakit Universitas Riau akan meningkat dengan nilai 0.566 satuan. Dari kesimpulan koefisien regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi dari variabel bebas yaitu b dengan tanda positif (+), dimana dalam hal ini bahwa variabel Pengawasan (X) memberikan pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja Perawat. Hasil penelitian

tersebut kiranya sudah sesuai dengan kondisi objektif yang ada. Adapun indikator dari pengawasan yaitu: gambaran tugas yang jelas, rencana kerja yang jelas, proses/usaha yang dilakukan, bentuk penilaian yang dilakukan, lama penilaian, hal-hal yang dinilai, membandingkan hasil dengan standar kerja, melakukan koreksi terhadap pekerjaan, menentukan strategi kerja yang baru

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisa yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan yang dilakukan tiap tahunnya yaitu, Atasan saya senantiasa memberikan gambaran tujuan yang jelas pekerjaan yang akan dilakukan, Atasan saya senantiasa melakukan perencanaan kegiatan secara lengkap dan jelas, Atasan saya senantiasa menyelaskan usaha/ proses yang baik dalam mencapai standar pekerjaan, Atasan saya senantiasa melakukan bentuk penilaian kerja yang akan dilakukan, Atasan saya senantiasa menginformasikan jangka waktu yang dilakukan pada saat penilaian pekerjaan, Bentuk penilaian yang dilakukan atasan saya sesuai dengan hal-hal yang dilaksanakan, Atasan saya memberitahukan hasil kerja dan membandingkan standar kerja yang telah ditentukan, Atasan saya senantiasa melakukan koreksi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, Setelah melakukan koreksi atasan saya selalu menerapkan strategi/kebijakan baru untuk pekerjaan

selanjutnya. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pengawasan yang telah dilakukan harus ditingkatkan lagi dengan baik yang akan berdampak dalam meningkatkan kedisiplinan kerja perawat. Artinya semakin baik Pengawasan maka semakin baik pula perawat dalam menjalankan tugasnya dalam melayani pasien yang ada pada Rumah Sakit Universitas Riau.

2. Disiplin perawat yang ada pada Rumah Sakit Universitas Riau adalah baik. Sehingga disiplin dalam waktu, disiplin dalam tugas pekerjaan dan disiplin tingkah laku. Berarti disiplin dapat dikatakan sudah berjalan baik.
3. Pengawasan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan disiplin perawat dalam disiplin dalam waktu, disiplin dalam menjalankan tugas pekerjaan dan disiplin tingkahlaku. Artinya dalam meningkatkan disiplin kerja perawat dapat dipengaruhi oleh pengawasan yang dilakukan.

Saran

1. Pengaruh pengawasan dalam meningkatkan tingkat disiplin kerja perawat yaitu signifikan. Karena itu perusahaan perlu meningkatkan lagi Pengawasan yang sudah ada. Sehingga pengawasan dapat diimplementasikan lebih baik dan efektif lagi dalam meningkatkan disiplin kerja perawat. Diharapkan agar Rumah Sakit pada Universitas Riau dapat menjalankan dan melakukan kegiatan evaluasi dengan sebaik mungkin yaitu dilaksanakan pada waktu 1 bulan atau 3 bulan sekali.
2. Hasil dari penelitian ini dapat menunjukkan adanya pengaruh antara variabel

pengawasan dalam meningkatkan variabel disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Universitas Riau secara signifikan. Oleh karena itu Rumah Sakit dalam rangka mengimplementasikan suatu kebijakan sistem pengawasan yang baik dan efektif diharapkan dapat memberikan dampak dari sistem pengawasan tersebut sesuai dengan kebutuhan Perawat dan peraturan yang berlaku. Untuk dapat merealisasikan dan memenuhi kebutuhan kerja Perawat seharusnya Rumah Sakit pada Universitas Riau melakukan pengawasan secara berkala. dengan menggabungkan semua bidang dalam Pengawasannya, sehingga disiplin kerja perawat dapat meningkat dan menjadi lebih baik.

3. Terhadap dalam menegakan tingkat disiplin kerja yang baik selain sistem pengawasan yang harus berjalan dengan baik, Rumah Sakit Universitas Riau juga diharapkan dapat memenuhi indikator-indikator yang lain dalam meningkatkan disiplin kerja seperti indikator motivasi, lingkungan kerja, bekerjasama dan berkoordinasi, kompetensi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, R. (2001). *Performance Management* (terjemahan oleh Dharma, S. & Irawan, Y.). In *Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama*.
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. In *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, edisi kedua. In *Yogyakarta: BPFE. yogyakarta*.
- Hasibuan, M. S. . (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen*

- Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Indonesia, P. R. (1992). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan. *Menteri/Sekretaris Negara Republik Indonesia*.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 15(01), 61–70. Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id>
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2001). Manajemen sumber daya perusahaan. In *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Mulyadi, S. (2007). Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. In *Salemba Empat*. Jakarta.
- 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.
- Rivai, V. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Grafindo*.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Siagian, P. S. (2008). Pengantar Manajemen. In *Edisi pertama. Jakarta: Bumi Aksara*.
- Sigar, J., Sambul, S., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(003), 52–60. <https://doi.org/10.35797/jab.6.003.2018.20286>.
- Simamora, H. (2001). Manajemen sumber daya manusia, Edisi Kedua. In *Yogyakarta: YKPN*.
- Sinambela, & Poltak, L. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT. Bumi Aksara*.
- Siswanto, B. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Syamsir, T. (2013). Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi). In *Bandung: Alfabeta*. W442W9753.