

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bima

Rizky Baitul Alamsyah¹, Kartini Aprianti², Julaiha³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Corresponding Autor: rizkybaitulalamsyah.stiebima20@gmail.com

Article History

Received: 5-7-2024

Revised: 16-8-2024

Published: 29-8-2024

Keywords:

organizational culture, supervision, work discipline.

Kata Kunci:

budaya organisasi, pengawasan, disiplin kerja.

Abstract: This research aims to determine the influence of organizational culture and supervision on employee work discipline. The sample in this research was 31 ASNs using a purposive sampling technique. Data collection techniques using observation, questionnaires and literature study. The data analysis technique uses multiple linear regression assisted by SPSS for widows. The research results show that organizational culture and supervision have a significant effect on employee work discipline at the Bima City Fire and Rescue Service.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 31 ASN dengan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda berbantuan SPSS for widows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Bima.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi atau lembaga pemerintah baik besar maupun kecil semata mata di tentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu di lingkungan kerja. Lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompetensi akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, pada suatu instansi atau lembaga pemerintah. Di samping itu pegawai akan merasakan kepuasan dengan keberhasilannya dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu instansi, sehingga mampu membawa instansi atau lembaga pemerintah pada suatu keberhasilan (Suli, 2018).

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bima mempunyai tugas membantu walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketentraman dan ketertiban umum, urusan kebakaran yang menjadi kewenangan daerah dan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bima melaksanakan tugas sebagai perumusan bidang pencegahan, bidang operasional dan penyelamatan serta melindungi masyarakat dari kebakaran.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin adalah setiap perorangan atau kelompok menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang di perlukan senandainya tidak ada yang di perintahkan (Prihantoro, 2019). Disiplin bertujuan untuk mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi pegawai. Kedisiplinan merupakan hal yang penting dalam organisasi, karena semakin baik kedisiplinan pegawai, maka tinggi prestasi kerja yang akan di capainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.



Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi (Rahmawati & Yusuf, 2021). Menurut Hasibuan (Fitrianingrum, 2015) disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaatkani dan melaksanakan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan normal - normal sosial yang berlaku. sinambela (Ningsih, 2023) menjelaskan disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh organisasi. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain budaya organisasi dan pengawasan.

Dalam dunia pemerintahan budaya organisasi itu sendiri merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Hal ini tercermin dari visi misi dan tujuan budaya organisasi. Dengan kata lain seharusnya setiap organisasi termasuk para pegawainya memiliki impian atau cita-cita. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Kuatnya budaya organisasi akan terlihat jelas bagi mana pegawai memandang budaya sehingga berpengaruh pada perilaku anggota dalam organisasi yang di gambarkan memiliki semangat kerja yang tinggi. Robbin (2020) budaya organisasi yang di diharapkan meliputi, menciptakan nilai-nilai saling menghormati, saling percaya, bertanggung jawab, berlaku jujur serta menumbuhkan kreativitas dan inovasi pegawai dalam penyelesaian pekerjaan yang berkualitas dan tepat waktu.

Dalam suatu instansi pemerintah salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai ialah budaya organisasi, faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan tercapainya budaya organisasi yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai (Nurbudiwati, 2019). Sedangkan budaya organisasi menurut Imron (Kusdianti, 2018) norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Williams (Sulli, 2018) budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang di berlakukan dalam anggota. Selain budaya organisasi faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu Pengawasan.

Pengawasan suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksana kegiatan organisasi. Karena pengawasan bertujuan untuk mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkan dengan apa yang seharusnya terjadi maksud untuk secepatnya melaporkan penyimpangan atau hambatan kepada pimpinan yang bersangkutan agar diambil tindakan korektif yang perlu. Pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi atau kegiatan dengan tujuan agar organisasi atau kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencegah terjadinya diviasi dalam operasional atau rencana, sehingga berbagai kegiatan operasional yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik dalam arti bukan hanya sesuai rencana.

Mokedo (2023) menjelaskan Pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah tujuan atau kebijakan yang telah di tentukan. Hal yang sama di kemukakan Siagian (Robbins, 2015) bahwa pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang di lakukan berjalan sesuai dengan rencanayang telah di tentukan. Sedangkan menurut Handoko (Samura dkk, 2017) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi tercapai. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik meneliti mengenai

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2017). Yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bima”. Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut:

Jawaban sangat setuju diberi bobot 5

Jawaban setuju diberi bobot 4

Jawaban netral diberi bobot 3

Jawaban tidak setuju diberi bobot 2

Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bima sebanyak 56 orang. Untuk pegawai ASN sebanyak 31 orang dan pegawai honorer sebanyak 25 orang, Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang ASN yang berada pada Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan Kota Bima. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dimana penelitian menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti.

HASIL ANALISIS PENELITIAN

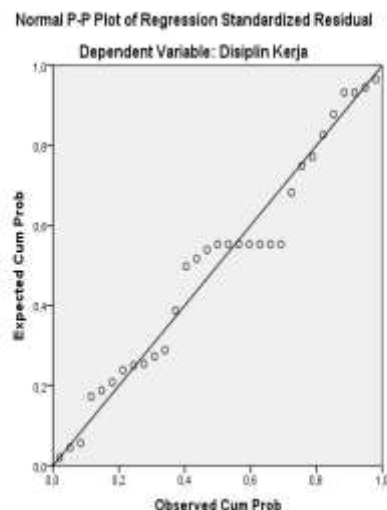
1. Uji validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel Budaya Organisasi (X1) Pengawasan (X2) dan Disiplin Kerja (Y) mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X1) Pengawasan (X2) dan Disiplin Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60.

2. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil uji Normalitas

Dari Gambar 1, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

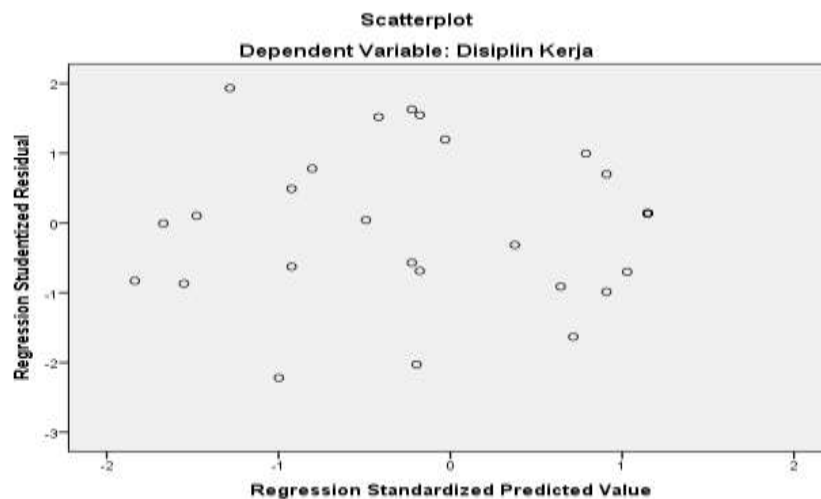
Tolerance value < 0,10 atau *VIF* > 10 maka terjadi multikolenearitas

Tolerance value > 0,10 atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolenearitas

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

d. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai durbin watson sebesar 1,919 yang dapa dilihat dalam tabel 5 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,918 ^a	,843	,832	1,857	1,919

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan output SPSS pada tabel 1 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,919 dengan jumlah sampel 31 (N) dan jumlah variabel independen 2 (k) dengan

dU sebesar 1,5631 dan 4-dU sebesar 2,4369, berarti nilai DW terletak diantara $dU < dw < 4 - dU$ ($1,5631 < 1,919 < 2,4369$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi ini.

3. Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,438	3,809		1,953	,061		
1 Budaya Organisasi	,805	,176	,589	4,569	,000	,337	2,967
Pengawasan	,499	,172	,373	2,897	,007	,337	2,967

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,438 + 0,805 X_1 + 0,499 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,438 yang menyatakan jika variabel Budaya Organisasi dan Pengawasan nilainya 0 maka Disiplin Kerja nilainya sebesar 7,438.
- Koefisien Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,805 berarti peningkatan variabel Budaya Organisasi sebesar 1% maka Disiplin Kerja akan meningkat sebesar 0,805 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap
- Koefisien Pengawasan (X_2) sebesar 0,499 berarti peningkatan variabel Pengawasan sebesar 1% maka Disiplin Kerja akan meningkat sebesar 0,499 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap

4. Koefisien Korelasi Berganda Dan Determinasi

Hasil Uji koefisien korelasi pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,918. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 8. Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016

Budaya Organisasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0,918 berada pada interval 0,80 – 0,799 dengan tingkat hubungan **Kuat**. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 1,000 yang berarti tingkat hubungan antara variabel

Budaya Organisasi dan Pengawasan terhadap Disiplin kerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bima yaitu memiliki tingkat hubungan Sangat Kuat.

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,843. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (Y) dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X1) dan Pengawasan (X2) sebesar 84,3%, sedangkan sisanya sebesar 15,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

5. Uji t (Parsial)

H1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil statistik uji t pada tabel 2 untuk variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,569 dengan nilai t table (n-k) sebesar 2,051 ($4,569 > 2,051$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suli (2018) dan Sake (2021) mengungkapkan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. Penelitian lain oleh Ningsih (2023) juga mengungkapkan hal yang sama bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

H2. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Hasil statistik uji t pada tabel 2 untuk variabel Pengawasan (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,897 dengan nilai t tabel sebesar 2,051 ($2,897 > 2,051$) dengan nilai signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasmearda (2019) yang mengungkapkan bahwa Pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal yang sama diungkapkan dalam penelitian Ruwaeda dkk (2021) dan Sinaga dkk (2023) bahwa pengawasan memiliki dampak yang signifikan terhadap disiplin kerja.

6. Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	520,364	2	260,182	15,412	,000 ^b
Residual	96,604	28	3,450		
Total	616,968	30			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah, 2024

H3 : Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 3. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 15,412 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, F tabel ($df_1 = k-1, df_2 = n-k$) = 3,35.

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai Fhitung $15,412 > 3,35$. Ftabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusdiana (2018) yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama Budaya Organisasi dan Pengawasan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal yang serupa juga dalam penelitian Nisa & Yusuf (2022) bahwa budaya organisasi dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

2. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bima.
- b. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bima.
- c. Budaya Organisasi dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bima.

3. Saran

- a. Bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bima
Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan perlu mempertahankan Budaya Organisasi dan Pengawasan yang baik sehingga pegawai dapat terus menjaga Disiplin pegawai dalam bekerja.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya.
Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai semangat kerja dengan menambahkan variabel lain atau menggunakan variabel yang berbeda dengan penelitian ini yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitrianiingrum, E. D. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *E-Journal Administrasi*, 3(5), 1644-1655.
- Kusdiana, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 174-183.
- Mokedo, A., Mahmud, M., & Sudirman, S. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Journal Of Economic And Business Education*, 1(2), 185-192.
- Ningsih, R. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci: Rizki Retria Ningsih, Bukhari Muallim, Pardinal. *Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, 5(1), 87-95.

- Nisa, M., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Bima: Budaya Organisasi, Pengawasan, Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(2).
- Nurbudiwati, N. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut. *Journal Knowledge Management*, 12(1), 030-038.
- Oktaviani, W., & Saragih, R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat Pt. Kereta Api Indonesia (Persero). *Eproceedings Of Management*, 4(1).
- Pribadi, M. L., & Herlena, B. (2016). Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi Pt Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Psymphathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 225-234.
- Rahmawati, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Bima. *Kinerja*, 18(2), 173-177.
- Robbins, S. Dan J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sake, F. A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru* (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Samura, I. S., Nuryanti, N., & Rama, R. (2017). *Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu* (Doctoral Dissertation, Riau University).
- Sinaga, K., Simatupang, D. Y., & Gultom, A. G. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 3(1), 14-34.
- Suli, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Fakkak. *Peluang*, 12(1).
- Ruwaeda, R., Burhanuddin, B., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (Kimap)*, 2(1), 266-279.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cv. Alfabeta Bandung.
- Qomariah, S. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda. *Jap: Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), 1633-1647.
- Yasmeardi, F., & Putri, E. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Public Administration, Business And Rural Develoment Planning*, 1(1).