

## PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA BIMA

**Sri Runi Mulyini<sup>1)\*</sup>, Muhammad Yusuf<sup>2)</sup>, dan Mawar Hidayanti<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

<sup>2)</sup> Dosen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

\* Email: [runimulyani8@gmail.com](mailto:runimulyani8@gmail.com)

### Article Info

#### Keywords:

Supervision; Work Discipline; Employees; Tourism Office.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of supervision on employee work discipline at the Bima City Tourism Office. This type of research is associative research with a sample size of 35 employees from a population of 58 employees. The research instruments are observation sheets and questionnaires. However, before the instrument is used, a validity and reliability test are carried out first. Data collection techniques use (a) observation; (b) questionnaire; and (c) literature study. Then the data are analyzed using (a) linear regression; (b) simple correlation; (c) determination coefficient; (d) T-test (partial). Then the data obtained from employee work discipline are: (a) linear regression test results of 1.277; (b) simple correlation of 0.887 with a very strong category; (c) the determination coefficient is obtained at 78.6% while the rest is 21.4%; (d) the t-test (partial) shows a difference in the calculated  $t\text{-value} = 1.012$  with a  $t\text{-table}$  value of 1.703 ( $11.012 > 1.703$ ) with a significant value of 0.000, which is smaller than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). From the test results, it can be concluded that there is a significant influence between supervision and work discipline among Bima City Tourism Office employees.*

### Article Info

#### Kata kunci:

Pengawasan; Disiplin Kerja; Pegawai; Dinas Pariwisata.

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Bima. Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 pegawai dengan dari populasi sebanyak 58 orang pegawai. Instrumen penelitian ini adalah lembar observasi dan kuesioner. Namun sebelum instrumen digunakan, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu. Teknik pengumpulan data menggunakan (a) Observasi; (b) kuesioner; (c) Studi pustaka. Kemudian data dianalisis menggunakan (a) Uji regresi linear; (b) Korelasi sederhana; (c) Koefisien determinasi; (d) Uji t (parsial). Maka didapatkan data hasil disiplin kerja pegawai bahwa: (a) Hasil uji regresi linear sebesar 1,277; (b) Korelasi sederhana sebesar 0,887 dengan kategori sangat kuat; (c) Koefisien determinasi diperoleh sebesar 78,6% sedangkan sisanya 21,4%; (d) Uji t (parsial) terdapat perbedaan nilai  $t\text{-hitung} = 1,012$  dengan nilai  $t\text{-tabel}$  sebesar 1,703 ( $11,012 > 1,703$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal yang penting dalam organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut agar organisasi mendapat pegawai yang memiliki kualitas dan produktif dalam organisasi tersebut. Selain itu organisasi atau perusahaan juga harus menyediakan bagian khusus yang berhubungan dengan pegawai, bagian tersebut disebut dengan manajemen sumber daya

manusia (MSDM). Banyak pegawai di organisasi memiliki kepribadian, nilai-nilai, kebutuhan, harapan, pemikiran serta perilaku berbeda. Perbedaan yang timbul dari setiap masing-masing individu tersebut menuntut agar setiap pemimpin atau manajer dapat mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengarahkan, menelaraskan setiap perbedaan yang ada agar dapat menjadi suatu sumber kekuatan mencapai tujuan organisasi.

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 diperlukan seandainya tidak ada yang diperintahkan (Prihantoro, 2019). Disiplin bertujuan untuk mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi pegawai (Dewita & Yapentra, 2019). Kedisiplinan merupakan hal yang penting dalam organisasi, karena semakin baik kedisiplinan pegawai, maka tinggi prestasi kerja yang akan dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah pengawasan.

Dalam proses untuk memajukan organisasi perlu keberadaan manajemen yang handal dan profesional, salah satunya peran dan fungsi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengawasi disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Sigar et al., 2018). Untuk mencapai tujuan yang efektif dalam suatu organisasi adalah pekerjaan yang tidak mudah, di mana untuk mencapai ke arah tersebut tentunya memerlukan pengawasan sehingga dapat menunjang efektifitas kerja (Sedarmayanti, 2017). Suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumberdaya instansi dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan bersama (Sinaga, 2023). Pengawasan adalah proses dalam pengukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat

mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang ditetapkan tersebut, Handoko (2016). sedangkan menurut 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 ditentukan.

Hal yang sama dikemukakan (Siagian, 2016) bahwa pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Sedangkan menurut (Handoko, 2017) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi tercapai. Indikator Pengawasan dalam penelitian (Fitrianingrum, 2015) terdiri atas: (a) Penentuan standar hasil kerja: penentuan standar hasil kerja dalam suatu instansi penting untuk dilakukan, penentuan standar tersebut dilakukan dan ditetapkan bersama sebagai alat pengukur suatu pekerjaan. (b) Pengukuran hasil pekerjaan : pengukuran hasil pekerjaan merupakan langkah yang dilakukan untuk memperoleh petunjuk apabila terdapat penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan. (c) Koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi : koreksi merupakan tindakan yang harus diambil pemimpin selaku pengawas melakukan langkah perbaikan apabila terdapat penyimpangan, penyelewengan dan pemborosan.

Dinas pariwisata sebagai salah satu perangkat daerah di Kota Bima melaksanakan urusan pilih dalam unsur pelaksanaan pemerintah daerah. Dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Pariwisata Kota Bima juga mendapatkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Salah satu wujud penerapan tata kelola pemerintah yang baik tersebut adalah adanya kewajiban Dinas Pariwisata Kota Bima untuk menyusun laporan

kinerja. Laporan kinerja tersebut disusun dengan ketentuan dan amanat Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknik Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja.

Berdasarkan hasil observasi terkait pengawasan Masih belum optimalnya pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat pekerjaan yang dilakukan tidak selesai tepat waktu, masih ada pegawai yang tidak mengikuti standar hasil kerja yang diterapkan organisasi membuat hasil pekerjaan tidak maksimal. Sedangkan disiplin kerja, masih ada beberapa pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai waktu yang ditentukan organisasi, beberapa pegawai masih ada yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan.

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. Disiplin yang baik dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Sinambela, 2019). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi (Sutrisno, 2019). Sementara Rafik et al, (2022) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator disiplin kerja dalam penelitian Qomariah (2021) adalah sebagai berikut: (a) Ketepatan waktu: para pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu, tertip, teratur dengan begitu dikatakan disiplin kerja yang baik. (b) Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik. (c) Tanggung jawab yang tinggi, pegawai senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab. (d) Ketaatan terhadap aturan di tempat kerja, pegawai memakai seragam, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat izin kalau tidak masuk kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Bima”. Dengan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>0</sub> :  $\beta \neq 0$ , Diduga Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima.

H<sub>a</sub> :  $\beta \neq 0$ , Diduga Ada pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima.

## METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan pada Dinas pariwisata dan Kebudayaan Kota Bima yang berlokasi di Jln. Soekarno Hatta No. 18, Rabanggodu Utara, Kec, Raba, Kab. Bima, Nusa Tenggara Barat

Dalam penelitian ini dua variabel tersebut adalah Pengawasan (X) dan Disiplin Kerja (Y).

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima. Jumlah pegawai sebanyak 58 orang dengan rincian ASN sebanyak 35 orang, Honorer sebanyak 23 orang pegawai Sampel menurut Sugiyono (2018) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah pegawai sebanyak 58 orang dengan rincian ASN sebanyak 35 orang, Honorer sebanyak 23 orang pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 35 pegawai ASN dengan teknik penentuan sampel yaitu *purposive sampling*.

Instrumen penelitian ini adalah Lembar Observasi dan kuesioner, dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden dan seluruh item variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut:

**Tabel 1.** Skala likert penilaian kuesioner

Deskripsi	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik pengumpulan data menggunakan:  
 (a) Observasi: Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dalam pengamatan secara langsung di lapangan atau lokasi yang menjadi tempat penelitian. (b) kuisioner: Kuesioner adalah sekumpulan daftar pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh data-data informasi yang dibutuhkan. (c) Studi Pustaka:

Studi pustaka merupakan pengumpulan data penelitian misalnya buku,jurnal,ataupun penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penelitian.

Teknik analisis data menggunakan:

1. Uji validitas: Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur, menggunakan persamaan:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (X)(Y)}{\sqrt{N \sum x^2 N \sum Y^2 - \sum Y^2}}$$

Keterangan:

rXY = Koefisien Korelasi

N = Banyaknya Sampel

ΣX= Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel

X ΣY = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel Y

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2017) reliabilitas adalah derajat konsistensi/kejegan data dalam interval waktu tertentu. Adapun kriteria untuk menilai reliabilitas instrumen penelitian ini yang merujuk kepada pendapat (Ghozali, 2007) “Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3. Regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh bebas terhadap variabel terikat.
4. Korelasi Sederhana. Bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Koefisien determinasi

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi.

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$Kd$  = Besar atau jumlah koefisien determinasi

$R^2$  = Nilai koefisien korelasi

6. Uji t (parsial)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji  $t$ -statistik. Menurut Sugiyono (2013:25) uji  $t$  (parsial) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t$  = Nilai uji  $t$

$r$  = Koefisien korelasi pearson

$r^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Jumlah sampel

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 uji dua pihak dan  $dk = n - 2$ , kriteria sebagai berikut:

-  $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

-  $H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat koordinat  $r$  tabel  $N = 30$  untuk taraf signifikan 5 % sehingga diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,300. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Variabel dengan indikatornya	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pengawasan (X)	X1.1	0,651	0,300	Valid
	X1.2	0,746	0,300	Valid
	X1.3	0,761	0,300	Valid
	X1.4	0,789	0,300	Valid
	X1.5	0,666	0,300	Valid
	X1.6	0,752	0,300	Valid
	X1.7	0,826	0,300	Valid
	X1.8	0,648	0,300	Valid
Semangat Kerja (Y)	Y1.1	0,750	0,300	Valid
	Y1.2	0,785	0,300	Valid
	Y1.3	0,859	0,300	Valid
	Y1.4	0,855	0,300	Valid
	Y1.5	0,792	0,300	Valid
	Y1.6	0,886	0,300	Valid
	Y1.7	0,851	0,300	Valid
	Y1.8	0,709	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas dengan program SPSS terhadap item pernyataan pada variabel Pengawasan (X) dan Disiplin Kerja (Y), semuanya dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi berada diatas standar validitas yaitu  $\geq 0,300$ .

Selanjutnya hasil analisis uji reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan standar reliabilitas  $> 0,60$  selengkapnya seperti tabel 2 dibawah ini:

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pengawasan	0,872	$> 0,60$	Reliabel
Disiplin Kerja	0926	$> 0,60$	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Pengawasan (X), dan Disiplin Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai cronbach's Alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

**2. Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi Linier sederhana dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini.

**Tabel 4.** Hasil Uji Regresi Linier sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,622	4,270		2,722	0,010
	Pengawasan	1,277	0,116	0,887	11,012	0,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

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

$$Y = 11,622 + 1,277 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 11,622 dapat diartikan apabila variabel Pengawasan dianggap nol, maka Disiplin Kerja akan sebesar 11,622.
- b) Nilai koefisien beta pada variabel Pengawasan sebesar 1,277 artinya setiap perubahan variabel Pengawasan (X) sebesar satu satuan maka akan

mengakibatkan perubahan Disiplin Kerja (Y) sebesar 1,277 satuan, dengan asumsi asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Pengawasan akan menurunkan Disiplin Kerja sebesar 1,277 satuan.

**3. Koefisien Korelasi**

ilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,887 artinya tingkat keeratan hubungan antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Bima **Sangat kuat** sebesar 0,887. Dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,887 <sup>a</sup>	0,786	0,780	2,124
a. Predictors: (Constant), Pengawasan				

**4. Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,786 atau 78,6%. Artinya pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Dinas Pariwisata Kota Bima sebesar 78,6 % sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,887 <sup>a</sup>	0,786	0,780	2,124
a. Predictors: (Constant), Pengawasan				

**5. Uji t**

Hasil statistik uji t untuk variabel Pengawasan diperoleh Nilai t hitung sebesar 11,012 dengan nilai t tabel sebesar 1,703 (11,012

> 1,703) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Data detailnya dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah ini:

**Tabel 7.** Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,622	4,270		2,722	,010
	Pengawasan	1,277	,116	,887	11,012	,000
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

Data pada Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sunarto (2022) dan Nurbudiwati (2019) yang menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja Pegawai. Juga diperkuat oleh hasil penelitian Qomaria (2021) menyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin Bagus Pengawasan maka akan meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai itu sendiri.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa: (a) Hasil uji regresi linear sebesar 1,277; (b) Korelasi sederhana sebesar 0,887 dengan kategori sangat kuat; (c) Koefisien determinasi diperoleh sebesar 78,6% sedangkan sisanya 21,4%; (d) Uji t (parsial) terdapat perbedaan nilai t-hitung = 1,012 dengan nilai t-tabel sebesar 1,703 (11,012 > 1,703) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima.

Dalam melaksanakan pengawasan kerja hendaknya dilakukan sepenuh hati, senantiasa berusaha menciptakan cara-cara baru yang lebih

efektif, lebih efisien, lebih menarik namun tetap memperhatikan tugas dan fungsi masing-masing serta batas-batasnya agar tidak terjadi penyalahgunaan kekuasaan serta kesewenangan pimpinan organisasi terhadap para pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dewita, R. A., & Yapentra, A. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMK “XY” Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(3), 411-418.
- Fitriani, E. D. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *E-Journal Administrasi*, 3(5), 1644-1655.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Nurbudiwati, N. (2019). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut. *Journal of Knowledge Management*, 12(1), 030-038.
- Qomariah, S. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda. *JAP: Jurnal ADMINISTRASI PUBLIK*, 4(2), 1633-1647.
- Rafi, F., Sarboini, S., & Ikhbar, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rhottimu Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 199-205.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan.
- Sigar, J. A., Sambul, S. A., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(003).
- 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.
- Sinambela, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Astra International Tbk–Tso Kapuk. *MPU Procuratio*, 1(1 April), 124-132.
- Sunarto, M. H. (2022). Pengaruh Pendekatan Persuasif, Pendekatan Formal, dan Iklim Organisasi terhadap Kedisiplinan kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bima. *Scientific Journal Of Reflection*. 5(3). 684-693.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada UKM Industri Kerajinan Keramik Suharto Dinoyo Malang). *JURNAL AGREGAT*, 4(1).