

Pengaruh Pengawasan, Penghargaan, Dan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang

Yetsi Apriani ¹⁾, Sulbahri Madjir ²⁾, Harun Samsuddin ³⁾

Program Pascasarjana Unsela

Email: ¹yetsiapriani@gmail.com, ²madjirsulbahri@gamil.com,

³hariseno65@gmail.com

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of Education, The aim of this research is to determine and analyze the influence of Supervision, Rewards and Sanctions on Employee Work Discipline at the Empat Lawang District Agriculture Service, both partially and simultaneously. The research method used in this research is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test data quality using validity tests, reliability tests, normality tests. The analysis used is multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test, and coefficient of determination. The results of the discussion and analysis show that Supervision, Rewards and Sanctions have a significant partial and simultaneous effect on Employee Work Discipline at the Empat Lawang District Agriculture Service.

Keywords: *Supervision, Rewards, Sanctions, Work Discipline.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengawasan, Penghargaan, dan Sanksi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Hasil pembahasan dan analisis diketahui bahwa Pengawasan, Penghargaan, dan Sanksi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.

Kata Kunci : *Pengawasan, Penghargaan, Sanksi, Disiplin Kerja.*

Pendahuluan

Pendisiplinan dianggap sebagai bentuk pelatihan yang terbaik dalam proses pembentukan karakter. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin seorang pegawai maka akan semakin tinggi produktivitas yang dapat dicapai olehnya. Tanpa disiplin yang baik dari pegawai, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin itu sendiri termasuk kedalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang di atur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 yang bertujuan mengelola pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dengan begitu mulianya tujuan Peraturan Pemerintah tersebut maka untuk mensukseskan disiplin pegawai ini haruslah diketahui variabel-variabel yang berpengaruh terhadapnya.

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di atur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 yang bertujuan mengelola Pegawai Negeri Sipil untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Peraturan tersebut diterbitkan karena disiplin termasuk ke dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan merupakan ihal yang sulit, karena ibanyak ifaktor iyang imempengaruhinya isalah satunya adalah pengawasan. Hal ini juga tertuang dalam Peraturan

Pemerintah RI Nomor 94 Tahun 2021 yang berbunyi “Hasil pemeriksaan unsur pengawasan dan/atau unit yang mempunyai tugas pengawasan dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan pemeriksaan dan/atau melengkapi pertimbangan untuk menjatuhkan Hukuman Disiplin terhadap PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin”.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa hasil pengawasan yang dilakukan nantinya akan menjadi tolak ukur dalam penerapan hukuman. Fenomena yang terjadi pada objek penelitian adalah begitu banyaknya kegiatan kepala Dinas Pertanian Kabupaten Empat lawang di luar kantor menyebabkan para pegawai tidak terawasi dengan baik. Lemahnya pengawasan pimpinan tersebut menjadi salah satu celah bagi pegawai untuk melakukan tindakan indisipliner.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah penghargaan. Dalam proses pemberian penghargaan, pemerintah menyelenggarakan manajemen aparatur sipil negara berdasarkan sistem merit. Penerapan sistem merit tersebut selain untuk mencapai tujuan keberhasilan Reformasi Birokrasi pada setiap organisasi di pemerintah, diharapkan secara instan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai karena termotivasi dengan penghargaan atau balas jasa yang akan diberikan oleh pemerintah. Baik itu berupa tanda kehormatan, kenaikan pangkat istimewa, promosi jabatan, insentif serta tunjangan kinerja dan sebagainya.

Dalam penerapan sanksi, pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan diharapkan dapat membentuk tingkah laku pegawai yang sesuai dengan aturan organisasi atau dapat dikatakan menjadikan pegawai menjadi

lebih disiplin terhadap pekerjaannya.

Namun fenomena yang terjadi pada objek penelitian adalah pimpinan bersikap kurang tegas terhadap pegawainya. Pimpinan kerap menunjukkan sikap mudah mentolerir kesalahan atau tindakan indisipliner pegawainya. Terkadang, hal ini dijadikan celah bagi karyawan untuk tidak mematuhi standar operasional yang telah ditetapkan organisasi. Akibatnya, pegawai akan bekerja dan bertindak sesuka hati mereka dan menjadi kurang disiplin.

Salah satu tolok ukur kedisiplinan dapat dilihat melalui absensi pegawai. Berikut kami sajikan data absensi pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang tahun 2023.

Tabel 1.1. Absensi Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang

| No | Bulan | Terlambat | Tidak Hadir | Tidak Absen |
|----|-----------|-----------|-------------|-------------|
| 1. | April | 3 | 1 | 6 |
| 2. | Mei | 6 | 2 | 4 |
| 3. | Juni | 1 | 2 | 10 |
| 4. | Juli | 9 | 3 | 3 |
| 5. | Agustus | 7 | 1 | 7 |
| 6. | September | 10 | 3 | 12 |
| 7. | Oktober | 8 | 1 | 5 |
| 8. | November | 4 | 1 | 5 |
| 9. | Desember | 4 | 2 | 6 |

Sumber : Bag. Kepegawaian Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja 2023

Data pada tabel 1.1 di atas menunjukkan adanya tindakan yang tidak disiplin dari para pegawai. Bermula dari pegawai yang terlambat atau tidak hadir di kantor tentu saja akan mempengaruhi kinerja pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang. Tindakan-tindakan tidak disiplin tersebut diduga disebabkan oleh variabel pengawasan, penghargaan dan, sanksi.

Hasil observasi penulis pada objek penelitian. Tindakan indisipliner yang tampak pada objek penelitian meliputi, keterlambatan, seringnya izin ketika jam kerja, istirahat siang lebih cepat, pekerjaan yang menumpuk, tidak mematuhi atasan, pulang lebih cepat, serta menunda-nunda pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Penghargaan, dan Sanksi Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang”.

Kajian Literatur

1. Pengawasan

Siagian (2018:135) mengemukakan pengertian pengawasan sebagai berikut: “Pengawasan ialah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”.

Pengawasan (*controlling*) dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bilamana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standar”. Hasibuan (2019:12). Menurut Harahap (2018:14) Pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Maringan (2018:61) Pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan.

Berikut ini ada beberapa dimensi atau indikator dalam pengawasan menurut Robert J. Mockler (2013:298), dimensi Kegunaan Pengawasan, dengan indikator :

1. Menetapkan standar dan metode untuk pengukuran prestasi
2. Mengukur prestasi
3. Membandingkan prestasi
4. Mengambil tindakan perbaikan
5. Akurat

2. Penghargaan

Sutrisno (2019:34) berpendapat bahwa reward atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Menurut Mulyasa, penghargaan atau Reward adalah respon terhadap sesuatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan terulang kembalinya tingkah laku tersebut.

Menurut Ardana (2018:153) penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai apresiasi atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Menurut Irham Fahmi (2017:64) penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Adapun Menurut Kadarisman (2012:122) reward adalah semua bentuk return baik finansial atau non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Reward atau penghargaan mencakup faktor yang disediakan oleh perseroan (organisasi) untuk pegawai sebagai bagian dari kontrak psikologis". Menurut Fahmi (2017:64) penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Menurut Siagian (2018:5) penghargaan adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. penghargaan juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial. Satrohadiwiryono (2018:17) mengatakan penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2017:357) indikator penghargaan dibagi ke dalam beberapa bentuk, yaitu :

1. Hasil dan tujuan yang diharapkan dari penghargaan
2. Kriteria ukuran individu yang diberikan penghargaan
3. Karakteristik/bentuk penghargaan
4. Tingkat keadilan penghargaan
5. Jarak waktu penghargaan

3. Sanksi

Menurut Fahmi (2017:68) berpendapat bahwa sanksi merupakan akibat yang diterima oleh pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Menurut Ilmiyati (2016:66) sanksi adalah suatu tindakan yang paling akhir terhadap adanya pelanggaran-pelanggaran yang sudah berkali-kali dilakukan setelah diberitahukan, ditegur, dan diperingati.

Mahrus Ali (2016:202) menyatakan sanksi sebagai tanggungan, tindakan, hukuman untuk memaksa orang menepati perjanjian atau menaati ketentuan undang-undang. Pendapat lain menyatakan Sanksi (*punishment*) merupakan pemberian hasil yang tidak diinginkan (menyakitkan) untuk meminimalisir perilaku yang tidak diinginkan, Triandani (2014:39). Sanksi merupakan salah satu indikator yang memperbaiki jalannya proses pendidikan dalam menjelaskan perilaku seseorang, sehingga pada masa yang akan datang dapat diatasi, Budaiwi (2020:30).

Steers & Porter (2018:5) menyatakan dalam keberhasilan sanksi terdapat indikator sebagai berikut :

1. Evaluasi diri
2. Berbuat lebih baik
3. Mengembalikan kepercayaan
4. Menjaga harga diri
5. Meningkatkan potensi dan motivasi

4. Disiplin

Menurut Fahmi (2017:75) disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi

atau hukuman jika melanggar aturan yang telah ditetapkan. Pengertian lain dari disiplin yang diutarakan oleh Simamora (2012:610), yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur.

Singodimedjo (2012:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Terry (1993:218) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Menurut Latainer (2002:26) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya, Siagian (2018:305). Hasibuan (2019:193) berpendapat bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memepengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2019:194), yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan

3. Sanksi hukuman
4. Ketegasan

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (Enam) bulan dari bulan Maret 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang menekankan pada hubungan kausal (causal effect). Subject dalam penelitian ini adalah pegawai Pertanian Kabupaten Empat Lawang yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner. Teknik analisis yakni regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 4.1. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6.627 | 2.247 | | 2.949 | .006 |
| Pengawasan | .336 | .067 | .287 | 5.027 | .000 |
| Penghargaan | .543 | .066 | .548 | 8.268 | .000 |
| Sanksi | .284 | .076 | .247 | 3.734 | .001 |

a. Dependent Variable: DISIPLIN

Sehingga dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut $Y = 6.627 + 0.336 (X_1) + 0.543 (X_2) + 0.284 (X_3) + e$

Tabel 4.2. Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

| Model | t | Sig. |
|--------------|-------|------|
| 1 (Constant) | 2.949 | .006 |
| Pengawasan | 5.027 | .000 |
| Penghargaan | 8.268 | .000 |
| Sanksi | 3.734 | .001 |

a. Dependent Variable: DISIPLIN

Berdasarkan tabel di atas kesemua variabel memperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.3. Uji Simultan (Uji F)

| | | ANOVA ^a | | | | |
|------|------------|--------------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Mode | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 458.018 | 3 | 152.673 | 180.902 | .000 ^b |
| | Residual | 30.382 | 36 | .844 | | |
| | Total | 488.400 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: DISIPLIN

b. Predictors: (Constant), Sanksi, Pengawasan, Penghargaan

Hasil perhitungan output SPSS di atas diperoleh nilai F sebesar 180.902 dan tingkat probabilitas yaitu 0,000 yang berarti probabilitas $0,000 < 0.05$. Dengan demikian berarti variabel - variabel independent yaitu Pengawasan, Penghargaan, dan Sanksi berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel Disiplin Kerja.

Tabel 4.4. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .768 ^a | .738 | .733 | .71867 |

a. Predictors: (Constant), Sanksi, Pengawasan, Penghargaan

b. Dependent Variable: Disiplin

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil R Square sebesar 0.738, hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas (X) menjelaskan perubahan pada variabel terikat (Y) sebesar 0.738 atau 73,8% sedangkan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengawasan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.
2. Penghargaan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.
3. Sanksi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.
4. Pengawasan, Penghargaan, dan Sanksi terbukti secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Pengawasan pada Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang harus lebih di optimalkan. Karena pengawasan yang baik akan memotivasi pegawai untuk menjadi lebih disiplin dan taat aturan. Selain itu disarankan kepada pimpinan ketika sedang berkegiatan di luar kantor, disarankan untuk tetap melakukan pengawasan baik itu melalui cctv, telepon ataupun panggilan video.
2. Penghargaan pada Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang perlu untuk lebih ditingkatkan lagi. Walaupun tidak dalam bentuk materi namun penghargaan dalam bentuk apresiasi dan pujian pun sudah dapat meningkatkan moral pegawai. Selain itu

instansi pemerintah juga dituntut untuk kreatif dalam memberikan penghargaan, sehingga tidak membebani instansi namun memberikan kepuasan kepada pegawai.

3. Pemberian sanksi pada Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang haruslah diterapkan dengan baik dan tepat. Dalam artian haruslah mempertimbangkan sanksi yang sesuai dan membangun serta tidak tajam kebawah namun tumpul ke atas.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini kita dapati bahwa ada presentase variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi Disiplin. Disarankan kepada Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang agar dikemudian hari dapat menyentuh variabel-variabel tersebut sehingga dapat meningkatkan Disiplin lebih maksimal dan signifikan.

Daftar Pustaka

- Ali, M. (2016). *Dasar-Dasar Hukum Pidana*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Ardana, I komang, et al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidayat, N. A. (2021). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kedisiplinan pegawai*. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 50-65.
- Barnawi & Arifin, M. (2020). *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta : Arruz Media.
- Beach, L. R., (2002), *Making The Right Decision Organizational Culture, Vision and Planning*. United States of America : Prentice-Hall Inc.
- Budaiwi, A. (2020). *Imbalan dan Hukuman Pengaruhnya Bagi Pendidikan Anak*. Jakarta : Gema Insani.
- Danang, S. (2018). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : Refika Aditama.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2012). *How to Design and Evaluate Research*

- in Education 8th Edition*. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- G. R. Terry. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Good, T. L., & J. E. Brophy. (2017). *Educational Psychology : A Realistic Approach. Fourth Edition*. London : Longman.
- Harahap, S.S. (2018). *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Cetakan Keempat Belas*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein, U. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia.
- Ilmiyati. (2016). *Ilmu Pendidikan Anak*. Pekanbaru : Adefa Grafika.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kadarman. (2001). *Sistem Pengawasan Management*. Jakarta : Pustaka Quantum.
- Keith, D. & Newstrom. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh, Penerbit. Jakarta : Erlangga,
- Kurniawan, R., Hermanto, H., & Susanto, A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Hukuman Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima*. Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business, 5(2), 329-340.
- Lateiner, A. R. (2002). *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja*. Terjemahan Iman Soedjono, Jakarta : Aksara Baru.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maringan Masri Simbolon. 2018. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia.
- Mendrofa, S. A., Sahyar, S., & Fawzee, B. K. (2021). *Pengaruh kepemimpinan, pengawasan, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai*. Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 4(2), 130-140.
- Mockler, R. J. 2013. *Reading in management control*. New York : Appleton Century Crofts.
- 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.
- Mulyadi. (2017). *Sistem Akuntansi. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat.* Jakarta : Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah RI. (2010). *Nomor 53.*
- Peraturan Pemerintah RI. (2021). *Nomor 94.*
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-24.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1.* Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Singodimedjo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Steers, R.M., & Porter, L.W. (2018). *Motivation and Work Behaviour.* New York Accademic Press.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D.* Bandung : Alfabeta.
- Surahman, M. (2022). *Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.* Perwira *Journal of Economics & Business*, 2(1), 90-100.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta : Prenada Media.
- Winarni, E. W. 2018. *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif Kualitatif.* Jakarta: Bumi Aksara.