



PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, DESA, PEREMPUAN, DAN PERLINDUNGAN ANAK (DPMDPPA) KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Asyatul Rahmi^{1*}, Hariyanti Hamid², Lukman³

^{1,2,3} Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan, Indonesia

*Email penulis koresponden: asyatulrahmi08@gmail.com

Riwayat Artikel	Abstrak
Submitted: 29-07-2025 Accepted: 14-08-2025 Published: 29-08-2025	Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Sidenreng Rappang. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan teknik sampling jenuh pada 38 pegawai. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan regresi linear sederhana melalui SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan melekat berada dalam kategori baik dengan capaian 67%, dan disiplin kerja pegawai sebesar 61%. Uji ANOVA memperoleh Fhitung 21,974 dan signifikansi 0,000, serta uji t menunjukkan thitung 5,780 > ttabel 1,688, yang berarti terdapat pengaruh signifikan. Nilai R square sebesar 61,6% menunjukkan kontribusi pengawasan terhadap disiplin kerja. Temuan ini menegaskan bahwa semakin optimal pengawasan atasan, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai. Kata kunci: Pengawasan Melekat, Disiplin Kerja, Pegawai.
Jurnal DIALOGIKA diterbitkan oleh Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Majalengka	Abstract <i>This study aims to analyze the effect of inherent supervision on employee work discipline at the Office of Community Empowerment, Village, Women, and Child Protection of Sidenreng Rappang Regency. The approach used is associative quantitative with saturated sampling technique on 38 employees. Data were collected through observation, questionnaires, and literature studies, then analyzed using validity, reliability, and simple linear regression tests through SPSS 26. The results showed that inherent supervision was in the good category with an achievement of 67%, and employee work discipline was 61%. The ANOVA test obtained F count 21.974 and a significance of 0.000, and the t test showed t count 5.780 > t table 1.688, which means there is a significant effect. The R square value of 61.6% indicates the contribution of supervision to work discipline. This finding confirms that the more optimal the supervisor's supervision, the higher the level of employee discipline.</i> Keywords: Inherent Supervision, Work Discipline, Employees.

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen kunci dalam membangun tata kelola pemerintahan yang baik. Ketentuan ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, setiap ASN dituntut untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditetapkan. Kepatuhan terhadap aturan tersebut tidak hanya mencerminkan integritas individu, tetapi juga berdampak langsung pada efisiensi dan efektivitas organisasi.

Setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, membutuhkan disiplin kerja yang tinggi dari para pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Disiplin kerja yang baik tercermin dari sejauh mana seseorang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Susilawati et al., 2023). Disiplin juga dapat dipahami sebagai wujud kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, baik tertulis maupun tidak, yang dijalankan secara sukarela (Situmorang, 2024).

Hasil observasi awal pada bulan Januari mengungkapkan adanya indikasi rendahnya disiplin kerja, tercermin dari catatan kehadiran pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Sidenreng Rappang

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Dinas Pemdesppa.

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Efektif Hari Kerja	Absensi				
			keseluruhan Efektifitas hari kerja	Hadir	Tidak hadir (Hari)	terlambat	pulang cepat
November	23	21	483	284	199	16	17
Desember	23	20	460	223	237	18	13

Sumber : Olah Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan masih adanya pelanggaran kedisiplinan seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa izin, dan pulang lebih awal. Hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan umum yang berlaku terkait hari dan jam kerja bagi aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang sebagaimana diatur dalam Pasal 4, yakni hari Senin sampai Kamis pukul 08.00 WITA hingga 16.30 WITA, dan hari Jumat pukul 08.00 WITA sampai 17.00 WITA. Fenomena ini mencerminkan lemahnya penerapan pengawasan serta perlunya peningkatan sistem kontrol manajerial agar target kerja instansi dapat tercapai secara optimal.

Tanpa adanya penanaman budaya disiplin, organisasi atau perusahaan akan kesulitan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah pengawasan melekat. Pengawasan melekat berfungsi sebagai sarana kontrol yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan guna memastikan bahwa pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Rahmat, 2022). Pengawasan yang dilakukan secara optimal dapat mencegah terjadinya pelanggaran, mendorong kepatuhan pegawai, serta membentuk suasana kerja yang lebih tertib dan produktif. Sebaliknya, kurangnya pengawasan dapat memicu ketidaktaatan terhadap aturan, menurunnya semangat kerja, serta timbulnya berbagai bentuk penyimpangan dalam lingkungan organisasi (Lisnawati & Sujana, 2020).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengawasan melekat berdampak terhadap disiplin kerja. Ruwaida et al., (2021) Menyimpulkan bahwa pengawasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hal yang sama juga disampaikan oleh Wiadnyana et al., (2024) yang menemukan bahwa pengawasan melekat berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Sidenreng Rappang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor dinas pemberdayaan masyarakat, desa, perempuan dan perlindungan anak kabupaten sidenreng rappang. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung pada bulan Juni hingga Juli 2025. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana keterkaitan antara dua variabel, yakni pengawasan melekat dan disiplin kerja pegawai. Menurut (Sugiyono, 2017), metode kuantitatif adalah suatu pendekatan yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan datanya dilakukan

dengan menggunakan instrumen khusus, sedangkan analisis datanya bersifat statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Sidenreng Rappang, yang terdiri atas ASN dan non-ASN dengan total 38 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. (Silaban, 2017) Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri atas observasi langsung, kuesioner, dan studi pustaka. Observasi dilakukan untuk memperoleh data awal terkait kedisiplinan pegawai. Kuesioner digunakan untuk mengetahui persepsi responden terhadap variabel pengawasan melekat dan disiplin kerja. Studi pustaka dilakukan untuk memperkuat landasan teori dan kerangka konseptual penelitian. (Wulansari et al., 2024) Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen dapat mengukur indikator yang dituju, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi hasil pengukuran. Setelah itu, data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik regresi linier sederhana dengan bantuan software IBM SPSS versi 26.0.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan lima tingkat kategori, yaitu: sangat baik (5), baik (4), cukup baik (3), kurang baik (2), dan tidak baik (1). Interpretasi data dilakukan melalui klasifikasi skor dan persentase untuk menentukan kategori penilaian setiap variabel. Selain itu, dilakukan uji F dan uji t untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh variabel, serta uji R Square untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sidenreng Rappang.

Tabel 2. Rekapitulasi Indikator Pengawasan Melekat .

Indikator Pengawasan Melekat	Persentase
Menetapkan standar (standards)	82%
Pengukuran (Measurement)	82%
Pengukuran (Measurement)	72%
Membandingkan (Compare)	58%
Membandingkan (Compare)	60%
Melakukan Tindakan (Action)	52%
Melakukan Tindakan (Action)	60%
Jumlah	470%
Rata-Rata Persentase $470 / 7 = 67\%$	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Dari tabel 2 rekapitulasi indikator pengawasan melekat, adapun persentase indikator pengawasan melekat pada menetapkan standar adalah 82%, persentase indikator pengawasan melekat pada pengukuran adalah 82% dan 72%, persentase indikator pengawasan melekat pada membandingkan adalah 58% dan 60%, persentase indikator pengawasan melekat pada melakukan tindakan adalah 56% dan 60%. Didapatkan hasil rata-rata persentase yaitu 67%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa pada indikator disiplin kerja pada kategori “**Baik**”.

Tabel 3. Rekapitulasi Disiplin Kerja.

Indikator Disiplin Kerja	Persentase
taat terhadap Aturan waktu	54%
taat terhadap Aturan waktu	56%
Taat Terhadap Peraturan Instansi Pemerintah.	86%
Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan.	56%
Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan.	58%
Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Instansi Pemerintah.	58%
Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Instansi Pemerintah.	60%
Jumlah	428%
Rata-Rata Persentase $428 / 7 = 61\%$	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Dari tabel 3 rekapitulasi indikator disiplin kerja, adapun persentase indikator disiplin kerja pada ketaatan terhadap aturan waktu adalah 54% dan 56%, persentase indikator disiplin kerja pada ketaatan terhadap peraturan instansi pemerintah adalah 86%, persentase indikator disiplin kerja pada ketaatan terhadap aturan dalam pekerjaan adalah 56% dan 58%, persentase indikator disiplin kerja pada ketaatan terhadap peraturan lainnya di instansi pemerintah adalah 58% dan 60%. Didapatkan hasil rata-rata persentase yaitu 61%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa pada indikator disiplin kerja pada kategori “Baik”.

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Pengawasan Melekat (X)

No	Rhitung	Rtabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,538	0,239	0,000	Valid
2	0,548	0,239	0,000	Valid
3	0,559	0,239	0,000	Valid
4	0,567	0,239	0,000	Valid
5	0,62	0,239	0,000	Valid
6	0,63	0,239	0,000	Valid
7	0,661	0,239	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tabel 4 menyajikan hasil uji validitas, di mana seluruh item pertanyaan pada Variabel X, yaitu pengawasan melekat, memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,239) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dinyatakan valid. Ini mengindikasikan bahwa seluruh instrumen pertanyaan terkait pengawasan melekat layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

No	Rhitung	Rtabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,719	0,239	0,000	Valid
2	0,533	0,239	0,000	Valid
3	0,573	0,239	0,000	Valid
4	0,593	0,239	0,000	Valid
5	0,726	0,239	0,000	Valid
6	0,560	0,239	0,000	Valid
7	0,520	0,239	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tabel 5 menyajikan hasil uji validitas, di mana seluruh item pertanyaan pada Variabel Y, yaitu disiplin kerja, memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,239) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dinyatakan valid. Ini mengindikasikan bahwa seluruh instrumen pertanyaan terkait pengawasan melekat layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Realibilitas

Tabel 6. Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Output ini menggambarkan jumlah data yang dapat digunakan dalam analisis serta data yang dikeluarkan beserta persentasenya. Diketahui bahwa terdapat 38 data (case) yang valid dengan persentase 100%, dan tidak terdapat data yang dikeluarkan (exclude).

Tabel 7. Reliability Statistics X

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	7

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Output ini merupakan hasil dari analisis reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Dari 7 item pertanyaan pada variabel pengawasan melekat, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,647. Berdasarkan kaidah pengambilan keputusan, jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari r tabel, maka data dinyatakan reliabel. Dengan nilai $0,647 > 0,239$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut “reliabel”.

Tabel 8. Reliability Statistics Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	7

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Output ini merupakan hasil dari analisis reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Dari 7 item pertanyaan pada variabel pengawasan melekat, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,713. Berdasarkan kaidah pengambilan keputusan, jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari r tabel, maka data dinyatakan reliabel. Dengan nilai $0,647 > 0,239$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut “reliabel”.

Analisis Regresi Linear

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.748 ^a	.785	.450	2.107
a. Predictors: (Constant), Pengawasan Melekat				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,748 dan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,785, yang merupakan hasil kuadrat dari nilai R, yaitu $0,748 \times 0,748 = 0,559$ atau setara dengan 55,9%. Sisa pengaruh lainnya sebesar 44,1% ($100\% - 55,9\%$). Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh variabel pengawasan melekat (X) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) adalah sebesar 55,9%, sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.088	3.729		5.996	.000
	Pengawasan Melekat	.891	.178	.758	5.780	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tabel diatas, menyajikan hasil analisis regresi yang menghasilkan persamaan $Y = 12.088 + 0,891X$, dengan nilai signifikansi untuk koefisien variabel X sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut berada dibawah 0,05, maka koefisien regresi X dianggap signifikan. Nilai konstanta sebesar 12.088 menunjukkan bahwa jika semua variabel konstan maka pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai masih bersifat positif. Berdasarkan nilai beta 891 diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap pengawasan melekat (X) adalah disiplin kerja pegawai (Y), berdasarkan nilai beta yang besar.

Uji Hipotesis

Tabel 11. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.903	1	58.783	21.974	.000 ^b
	Residual	80.860	36	3.741		
	Total	147.763	37			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengawasan Melekat

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji t. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti, dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, dan sebaliknya. Sementara itu, uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel ANOVA, diperoleh nilai Fhitung sebesar

21,974 dengan tingkat signifikansi 0,000 (karena $< 0,05$), yang menunjukkan bahwa variabel pengawasan melekat (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y). Dengan demikian, model regresi yang dihasilkan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan hasil olah data pada tabel *coefficients* maka diketahui uji t hitung yang diperoleh 5,780 lebih besar dari t tabel yang diperoleh 1,688 maka H_a diterima, artinya signifikan. Jadi pengawasan melekat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sidenreng Rappang.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ruwaeda et al., (2021), yang menyatakan bahwa pengawasan melekat berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pengawasan yang dilakukan oleh pejabat struktural, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai. Temuan ini juga konsisten dengan teori pengawasan menurut Manullang (2001), yang menjelaskan bahwa pengawasan merupakan proses penting dalam memastikan kegiatan berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang ditetapkan. Dengan kata lain, pengawasan yang dilakukan secara terstruktur dan melekat dapat mendorong kepatuhan pegawai terhadap aturan serta meningkatkan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

KESIMPULAN

Pelaksanaan pengawasan melekat di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Sidenreng Rappang berada dalam kategori baik dengan rata-rata skor 67%, terutama pada aspek penetapan standar dan pengukuran kinerja. Sementara itu, disiplin kerja pegawai juga tergolong baik dengan rata-rata skor 61%, di mana indikator ketaatan terhadap peraturan menjadi aspek yang paling menonjol. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pengawasan melekat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 61,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin optimal peran pengawasan dari atasan, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pimpinan instansi semakin mengoptimalkan pelaksanaan pengawasan secara konsisten dan berkelanjutan, terutama pada aspek tindak lanjut hasil evaluasi dan pembinaan langsung kepada pegawai. Penguatan pengawasan ini diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan secara menyeluruh dan mendukung terciptanya kinerja aparatur yang lebih efektif dan profesional. Selain itu, perlu adanya sistem monitoring yang lebih terstruktur dan terjadwal secara berkala untuk memastikan setiap standar kinerja yang telah ditetapkan benar-benar dijalankan dengan baik oleh seluruh pegawai. Pimpinan juga disarankan untuk memberikan apresiasi atau penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi sebagai bentuk motivasi positif, sekaligus memberikan sanksi secara tegas namun adil kepada pegawai yang melanggar aturan sebagai bentuk ketegasan dalam penegakan disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Lisnawati, E., & Sujana, H. (2020). Pengawasan Melekat dan Reward & Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi pada Era Pandemi Covid19. *Jurnal Ekonomak*, 6(3), 1–12. <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/241>
- Rahmat, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT. Mahkota Pelita Hati di Jakarta. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2615–2623. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.731>
- Ruwaeda, Burhanuddin, & Parawu, Hafis E. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap disiplin kerja PEGAWAI DI BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN KABUPATEN LUWU UTARA. *Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah*

- Makassar, Indonesia, 2, 267–279. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Silaban, H. (2017). Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Cipayung Depok. *Jurnal Spektrum*, 14(2), 251–264. <https://journal.moestopo.ac.id/index.php/spektrum/article/view/760>
- Situmorang, P. K. (2024). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Pengawasan Internal Terhadap Disiplin Pegawai Pada Satpol Pamong Praja (PP) Kota Medan. *Galang Tanjung*, 2504, 1–9.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susilawati, S., Lubis, J., & Nasution, S. L. (2023). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bilah Hilir. *Remik*, 7(2), 1065–1078. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12253>
- Wiadnyana, I. W., Dewa, P. I., Ayu, A., & Idayanti, E. (2024). *Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangli*. 10(1), 47–63. <https://doi.org/10.47329/jurnal>
- Wulansari, C., Hakim, K., & Marianata, A. (2024). Analisis Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Di Kantor Camat Ratu Samban Kota Bengkulu. *JIAP | Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 12(2), 213–226.
- Aprianti, K., & Kuswandi, M. A. (2022). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor badan perencanaan penelitian, pengembangan dan pembangunan daerah (bappeda) kabupaten bima. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 14–19.
- Basri, A. E., & Yamin, M. N. (2020). Implementasi Absensi Finger Print Dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan. *I*, 3, 103–111.
- Budiharto, P., Larasati, E., & Suwitri, S. (2020). Analisis Kebijakan Pengawasan Melekat Di Badan Pengawas Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 4(1), 42–61.
- Gustina, A. A. (2024). *pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung*. 1–23.
- Hariato, & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 672–683.
- Oktaviana, M. (2020). Hubungan Pengawasan Melekat Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Ilmu Administrasi Negara*, 3(2), 601–612.