



## **PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA MEDAN**

### ***THE INFLUENCE OF SUPERVISION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE MEDAN CITY FIRE AND RESCUE SERVICE***

Desy Natalia Lubis<sup>1)</sup>, Rikawati Ginting Munthe<sup>2)</sup>

Universitas Quality, Jl Ngumban Surbakti No.18, Sempalata, Kec Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20132, Indonesia  
082161354986, [desypasaribu9@gmail.com](mailto:desypasaribu9@gmail.com)

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 99 responden yang merupakan pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai Thitung sebesar  $2,215 > T_{tabel} 1,660$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < \text{Alpha sebesar } 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa pengawasan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Selain itu, disiplin kerja (X2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Thitung  $2,287 > T_{tabel} 1,660$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < \text{Alpha sebesar } 0,05$ . Artinya, semakin bagus pengawasan, semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Hasil uji regresi linear berganda menghasilkan persamaan:  $Y = 2,287 + 0,215 X1 + 0,287X2$ . Hasil uji F menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung  $25,701 > F_{tabel} 3,09$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Selain itu, hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja  $0,649$  (64,9%) dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain

**Kata Kunci:** Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai



## **ABSTRACK**

*This study aims to analyze the effect of Supervision and Work Discipline on Employee Performance at the Medan City Fire and Rescue Service. The research method used is quantitative with multiple linear regression analysis techniques. Data were collected by distributing questionnaires to 99 respondents who were employees. The results of the study showed that supervision (X1) has a significant effect on employee performance (Y) with a Tcount value of  $2.215 > T_{table} 1.660$  and a significance of  $0.000 < \text{Alpha of } 0.05$ . This proves that supervision can significantly improve employee performance. In addition, work discipline (X2) also has a significant effect on employee performance with a Tcount value of  $2.287 > T_{table} 1.660$  and a significance of  $0.000 < \text{Alpha of } 0.05$ . This means that the better the supervision, the higher the level of employee performance. The results of the multiple linear regression test produce the equation:  $Y = 2.287 + 0.215 X1 + 0.287X2$ . The results of the F test show that supervision and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with an F count value of  $25.701 > F_{table} 3.09$  and a significance of  $0.000 < 0.05$ . In addition, the results of the determination coefficient test ( $R^2$ ) show that the variables of supervision and work discipline are 0.649 (64.9%) and the rest are influenced by other factors.*

**Keywords:** *Supervision, Work Discipline and Employee Performanan*

## **PENDAHULUAN**

Pengawasan memegang peranan yang sangat penting dalam setiap aktivitas organisasi. Melalui proses ini, kita dapat memantau berbagai potensi yang dapat merugikan organisasi, seperti kesalahan dalam pelaksanaan tugas, kekurangan, serta kelemahan dalam metode kerja. Secara esensial, pengawasan adalah proses yang melibatkan pengamatan dan pengukuran terhadap kegiatan serta hasil yang dicapai, yang kemudian dibandingkan dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan pengawasan adalah memastikan bahwa seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan rencana, strategi, keputusan, dan program kerja yang telah disusun.

Dalam setiap bidang pekerjaan, perencanaan dan pengawasan yang baik sangatlah penting. Kedua elemen ini berperan sebagai dua sisi dari satu proses yang bertujuan mencapai hasil yang diinginkan. Perencanaan merupakan langkah awal dari seluruh proses ini. Aktivitas ini melibatkan pemikiran ke depan, analisis yang mendalam, dan penyusunan



---

rencana sebagai dasar untuk melaksanakan kegiatan yang akan mengarah pada pencapaian tujuan. Di sisi lain, pengawasan berfungsi untuk melakukan penyesuaian dan pembetulan selama proses berlangsung. Meskipun rencana yang disusun sudah sangat baik, tanpa adanya pengawasan yang efektif, pelaksanaan tersebut memiliki potensi untuk gagal.

Kinerja memegang peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan, karena kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu, setiap perusahaan berupaya keras untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya. Di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan, secara umum, kinerja pegawai sudah tergolong baik, dengan pegawai melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan peran masing-masing. Namun, masih ada beberapa isu yang perlu diperhatikan terkait kinerja pegawai di dinas tersebut. Beberapa pegawai terkadang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, sehingga perlu dilakukan perbaikan. Selain itu, ada kalanya pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan, yang berarti mereka kadang terlambat dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diemban.

Salah satu indikator utama dalam menilai kinerja pegawai adalah kedisiplinan, yang sangat berhubungan dengan pencapaian tujuan individu. Keterlambatan dalam masuk kerja merupakan salah satu aspek yang terkait erat dengan kedisiplinan. Situasi ini sering kali muncul akibat kurangnya ketegasan dalam penerapan sanksi oleh perusahaan, yang pada akhirnya dapat mengurangi rasa tanggung jawab pegawai terhadap kedisiplinan mereka. Sebuah perusahaan dapat dianggap produktif ketika karyawannya menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap waktu dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peranan penting dalam mengelola urusan pemerintahan di bidang ketentraman dan ketertiban umum. Instansi ini bertanggung jawab untuk melindungi masyarakat, terutama dalam aspek kebakaran, yang menjadi kewenangan kota serta tugas pembantuan yang dialokasikan kepada pemerintah kota.



---

## **BAHAN DAN METODE**

Penelitian ini adalah sebuah studi kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pengawasan dan pengambilan keputusan mengenai disiplin kerja. Dalam skripsi ini, kami menggunakan metode penelitian berbasis pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada positivistik. Data yang diperoleh disajikan dalam bentuk angka dan dianalisis dengan teknik statistik untuk mencapai kesimpulan yang valid. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini terdiri dari 118 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dan untuk menentukan jumlah sampel, dihitung menggunakan rumus Slovin dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan sebesar 5%. Dengan demikian, jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 118 orang. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data meliputi observasi dan kuesioner. Untuk analisis data, dilakukan beberapa uji, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f.

## **HASIL DAN PEMBAHSAN**

### 1. Hasil uji persyaratan instrument

#### A. Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pengawasan ( $X_1$ )

<u>Pertanyaan</u>	<u><math>r_{hitung}</math></u>	<u><math>r_{tabel}</math></u>	<u>Keterangan</u>
1	0,401	0,1975	VALID
2	0,336	0,1975	VALID
3	0,655	0,1975	VALID
4	0,680	0,1975	VALID
5	0,257	0,1975	VALID
6	0,303	0,1975	VALID
7	0,693	0,1975	VALID
8	0,676	0,1975	VALID
9	0,520	0,1975	VALID
10	0,558	0,1975	VALID
11	0,379	0,1975	VALID

Sumber : Hasil olah data penelitian tahun 2025

Berdasarkan hasil yang tertera dalam Tabel 4. 10, yang menggambarkan uji validitas untuk item-item pernyataan variabel kinerja (Y), dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan tersebut valid. Hal ini terlihat dari nilai rhitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai rtabel (0,197), dengan rhitung tertinggi mencapai 0,639 dan terendah sebesar 0,292. Dengan demikian, kita dapat melanjutkan ke uji reliabilitas instrumen penelitian.



**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

<u>Pertanyan</u>	<u>Rhitung</u>	<u>Rtabel</u>	<u>Keferangan</u>
1	0,872	0,1975	VALID
2	0,900	0,1975	VALID
3	0,763	0,1975	VALID
4	0,920	0,1975	VALID
5	0,868	0,1975	VALID
6	0,920	0,1975	VALID
7	0,853	0,1975	VALID
8	0,899	0,1975	VALID
9	0,886	0,1975	VALID
10	0,928	0,1975	VALID

Sumber : Hasil olah data penelitian tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Fasilitas (X<sub>2</sub>), diketahui bahwa semua pertanyaan tersebut valid, karena nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,2133). Nilai rhitung tertinggi mencapai 0,928, sedangkan nilai terendah adalah 0,763. Dengan demikian, penelitian ini dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen penelitian.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

<u>Pertanyaan</u>	<u>rhitung</u>	<u>rtabel</u>	<u>Keterangan</u>
1	0,710	0,1975	VALID
2	0,636	0,1975	VALID
3	0,666	0,1975	VALID
4	0,645	0,1975	VALID
5	0,679	0,1975	VALID
6	0,648	0,1975	VALID
7	0,630	0,1975	VALID
8	0,685	0,1975	VALID
9	0,717	0,1975	VALID

Sumber : Hasil olah data penelitian tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.10 uji validitas pada item-item pernyataan variabel kinerja (Y), diketahui bahwa semua pernyataan diatas valid dimana nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,197), dimana nilai rhitung paling tinggi yaitu 0,639 dan paling rendah 0,292. Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrument penelitian

### **B Uji Reabilitas**

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 22, hasil pengujian reliabilitas kuesioner dengan metode Cronbach Alpha menunjukkan informasi yang signifikan. Tujuan dari uji reliabilitas ini adalah untuk mengevaluasi keandalan instrumen yang digunakan. Hasil uji dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X1)**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	11

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,706 sehingga nilai koefisien Cronbach's Alpha > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel Pengawasan (X1) reliabel

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Keerja (X2) Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	12

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada table 4.11, nilai koefisien Cronbach's alpha sebesar 696, sehingga nilai koefisien Cronbach's Alpha > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan variable Fasilitas (X2) reliabel.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja pegawai (Y)**  
Reliability Statistics

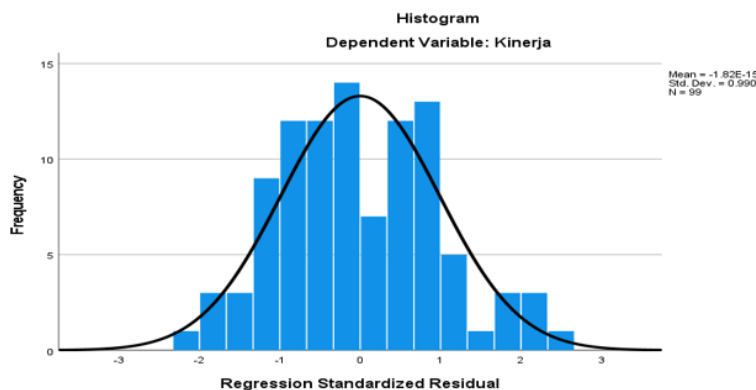
Cronbach's Alpha	N of Items
.666	9

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada table 4.12, nilai koefisien Cronbach's alpha sebesar 0,666, sehingga nilai koefisien Cronbach's Alpha > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan variable Keputusan Berkunjung (Y) reliabel.

## 2 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

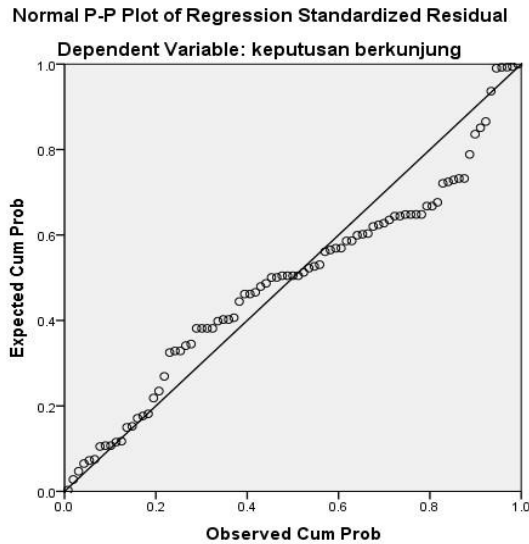
### A Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Sebuah model regresi yang baik seharusnya didasarkan pada data yang terdistribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Hasil dari uji ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.:



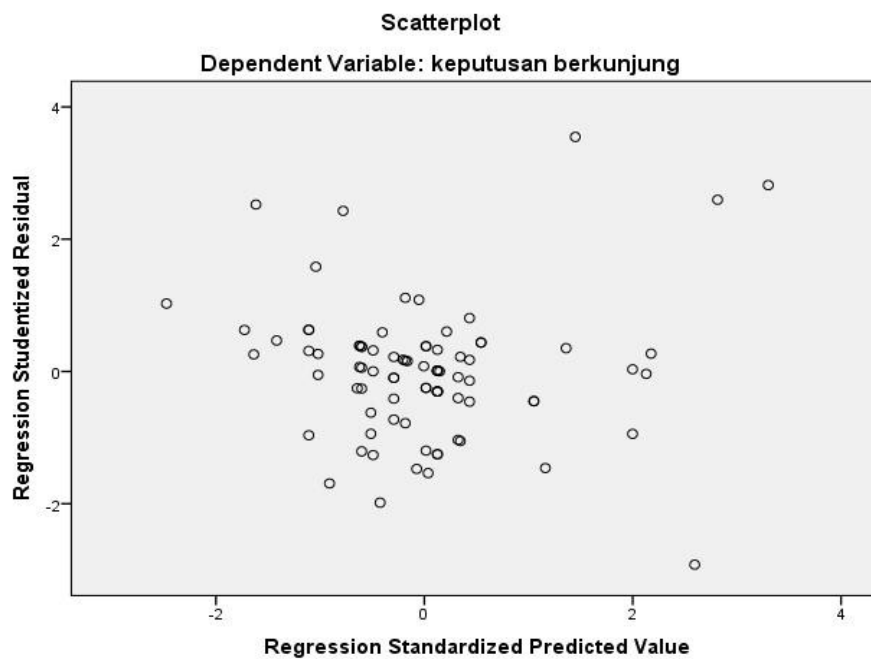
Gambar 4.1 Uji Grafik Histogram

Melihat grafik yang ditampilkan pada gambar di atas, kita dapat mengamati keberadaan dua jenis grafik, yaitu histogram dan plot. Histogram memperlihatkan pola distribusi normal yang ditandai dengan bentuk lonceng, serta menunjukkan keseimbangan yang baik tanpa adanya penyimpangan ke kanan atau ke kiri.



Berdasarkan tampilan output pada grafik di atas, dapat dilihat bahwa pada P-plot, titik-titik cenderung mengikuti dan mendekati garis diagonal. Ini menandakan bahwa model regresi telah memenuhi syarat asumsi normalitas.

### B Uji Heteroskedastitas





Berdasarkan gambar di atas, kita dapat menentukan apakah penelitian ini mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Analisis ini dapat dilakukan dengan mengamati pola penyebaran titik-titik pada grafik. Dari hasil output SPSS yang ditampilkan pada scatterplot, tampak bahwa titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

### C Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.040	4.054		4.696	<.001		
	Pengawasan	.299	.097	.304	3.072	.003	.906	1.104
	Disiplin Kerja	.107	.067	.157	1.581	.117	.906	1.104

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF Variabel Pengawasan (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) adalah  $19.040 < 10\%$  dan nilai Tolerance  $0,906 > 0,1$ , maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.649	.751

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan



#### 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.040	1.216		15.654	<.001
	Pengawasan	.299	.029	.644	10.242	<.001
	Disiplin Kerja	.107	.020	.332	5.270	<.001

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil linier berganda diatas maka didapat model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$= 19.040 + 0,299X_1 + 0,107 X_2$$

Ket : Y = Keputusan Pembelian a = Konstanta b = Koefisien

Berdasarkan hasil persamaan linier dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 19.040 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel Pengawasan (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja Pegawai (Y) tidak mengalami perubahan.
2. Koefisien regresi Promosi (X1) sebesar 0,299, menyatakan bahwa variabel Pengawasan (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja PHL (Y), yang artinya setiap peningkatan satu satuan variabel Pengawasan (X1), maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,299 (29,9) satuan.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,107, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang artinya setiap peningkatan satu satuan variabel Disiplin Kerja (X2), maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,107 (10,7%) satuan



## 5 Hasil Uji Hipotesis

### A Uji Signifikan Parsial (Uji-t )

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi, yaitu pengujian hipotesis melalui uji t pada penelitian ini mengenai Pengawasan (X1) terhadap Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Variabel	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pengawasan	2.215	1,660	0.001	0,05	Thitung > Ttabel Atau Sig < Alpha	Berpengaruh positif dan signifikan.
Disiplin Kerja	2.287	1,660	0.001	0,05	Thitung > Ttabel Atau Sig < Alpha	berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian pada table, maka dapat dijelaskan bahwa setiap variable independent memiliki nilai signifikan dibawah 0,05 dan nilai T<sub>hitung</sub> lebih besar dari T<sub>tabel</sub> maka setiap variable independent secara parsial memiliki pengaruh signifikan.

#### 1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh bahwa variabel pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji-t) dimana nilai  $T_{hitung} = 2.215 > T_{tabel} = 1,660$  dan mempunyai angka signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Penyebaran kuesioner kepada 99 pegawai menunjukkan hasil yang positif dengan penilaian baik terhadap lima indikator, yaitu: akurasi informasi, ketepatan waktu, objektivitas dan kelengkapan, serta fleksibilitas. Hal ini mengisyaratkan bahwa semakin baik pengawasan yang memenuhi indikator-indikator tersebut, semakin tinggi pula kinerja pegawai.

#### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji



parsial (uji-t) dimana nilai  $T_{hitung} = 2.287 > T_{tabel} 1,660$  dan mempunyai angka signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Penyebaran kuesioner kepada 99 pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan menunjukkan hasil yang menjanjikan. Kuesioner ini mengukur empat indikator, yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, dan tanggung jawab. Keempat indikator tersebut mendapat penilaian baik dari para responden. Ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang memenuhi indikator-indikator tersebut, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

### 3. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh bahwa secara simultan variabel Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). dengan nilai uji-f nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $25.701 > F_{tabel}$  sebesar 3,09 dan nilai probability sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak. Artinya semakin baik dan kuat konsep Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

#### B Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

**Tabel 4.18 Hasil Perhitungan (Uji-f)**

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 tahun 2025

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pengawasan (X1)	25.701	3,09	0.001	0,05	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Berpengaruh positif dan signifikan
Disiplin Kerja (X2)					Atau $Sig < Alpha$	

Berdasarkan table 4.18 dapat dilihat bahwa kriteria uji-f dilakukan tingkat  $\alpha = 0,05$ . Maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,08 dan  $F_{hitung}$  sebesar 25.701. Berdasarkan tabel 3,07 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $25.701 > F_{tabel}$  sebesar 3,09 dan angka Signifikansi 0,000



< Alpha sebesar 0,05 yang menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikansi Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan, dengan melibatkan 99 orang sebagai sampel, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik dan kuat pengawasan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di instansi yang sama. Artinya, semakin baik dan disiplin kerja yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.
3. Baik pengawasan (X1) maupun disiplin kerja (X2) secara bersama-sama menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kualitas pengawasan dan disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, I., & Mulia, B. (2019). Pengaruh harga dan fasilitas terhadap keputusan berkunjung wisatawan di taman impian jaya ancol Jakarta dengan metode structural equation modeling. *Media Bina Ilmiah*, 14(3), 2235-2248.
- Annishia, F. B., & Prastiyo, E. (2019). Pengaruh harga dan fasilitas terhadap keputusan menginap tamu di hotel best western premier the hive Jakarta. *Jurnal Hospitality Dan Pariwisata*, 4(1), 19-28.



- 
- Ghozali, I. (2016). Ghozali, Imam.(2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro. *IOSR Journal of Economics and Finance*, 3(1), 98.
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Nurdiana, N., & Santoso, A. (2023). Pengaruh Harga Tiket, Fasilitas Objek Wisata, dan Keamanan Terhadap Minat Berwisata di Objek Wisata Telaga Ngebel. *JRE: Jurnal Riset Entrepreneurship*, 6(1), 40-47.
- Ramadhien, Y. Z., Nurtjahjani, F., & Zaini, A. (2024). Pengaruh Harga dan Fasilitas Terhadap Keputusan Berkunjung di Batu Love Garden (BALOGA) Kota Batu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(3), 315-328.
- Sirait, H. (2017). Pengaruh harga dan fasilitas terhadap keputusan berkunjung wisatawan di objek wisata bukit Gibeon kecamatan Ajibata kabupaten Toba Samosir.
- Sulistyawati, B. S., Istiqomah, F. N., Mustofa, H., Diski, K. M., Melati, N. V. S., & Rahadhini, M. D. (2023). Pengaruh Persepsi Harga Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian: Studi Kasus Konsumen Wardah Cosmetics
- Surakarta. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 770-778.
- Sarmigi, E., & Parasmala, E. (2021). Pengaruh fasilitas, lokasi, dan harga terhadap keputusan berkunjung ke objek wisata bukit khayangan kota sungai penuh. *Al Dzahab: Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 2(2), 93-105.
- Wahyuningsih, Y., Sari, N., & Gayo, B. W. (2024). Keputusan Wisatawan berkunjung ke Objek Wisata Budaya di Kabupaten Tulang Bawang Barat Provinsi Lampung. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 7(1), 33-49