PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA CV. ANUGERAH JAYA SENTOSA BANDAR LAMPUNG

Herwanto ^{(1)*}, Nuzleha ⁽²⁾, Trisnowati Josiah ⁽³⁾

⁽¹⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

⁽²⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

⁽³⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

*herwanto12@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh praktik pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya Sentosa di Bandar Lampung. Disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam pencapaian kinerja organisasi dan kerap kali dipengaruhi oleh efektivitas pengawasan manajerial. Lemahnya pengawasan dapat memicu pelanggaran terhadap aturan kerja, rendahnya ketepatan waktu, serta ketidakpatuhan terhadap prosedur operasional yang berlaku. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional, di mana data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner berskala Likert yang disebarakan kepada seluruh 29 karyawan perusahaan. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya melalui korelasi Pearson dan koefisien Alpha Cronbach. Analisis data dilakukan dengan regresi linier sederhana menggunakan perangkat lunak. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pengawasan dan disiplin kerja, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,378 dan koefisien determinasi sebesar 0,142. Artinya, sebesar 14,2 persen variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh faktor pengawasan. Temuan ini menegaskan pentingnya pelaksanaan pengawasan yang konsisten, mencakup penetapan standar kerja, pemantauan berkala, serta pemberian tindakan korektif yang tepat waktu. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor usaha kecil dan menengah, serta menyoroti peran strategis pengawasan langsung dalam menumbuhkan disiplin kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut memengaruhi disiplin kerja, seperti gaya kepemimpinan, keadilan organisasi, dan motivasi karyawan, guna memperluas pemahaman dalam peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Kata Kunci : Pengawasan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia; Usaha Kecil dan Menengah (UKM)

Abstract. This study aimed to examine the influence of supervisory practices on employee work discipline at CV. Anugerah Jaya Sentosa in Bandar Lampung. Work discipline was a key factor in achieving organizational performance and was often affected by the effectiveness of managerial supervision. Weak supervision could trigger violations of work rules, low punctuality, and noncompliance with applicable operational procedures. This research employed a quantitative approach with a correlational research design, in which data were collected through a survey using a Likert-scale questionnaire distributed to all 29 employees of the company. The research instrument had been tested for validity and reliability through Pearson correlation and Cronbach's Alpha coefficient. Data analysis was conducted using simple linear regression with software assistance. The results showed a positive and significant relationship between supervision and work discipline, with a correlation coefficient of 0.378 and a coefficient of determination of 0.142. This indicated that 14.2 percent of the variance in work discipline could be explained by the supervision variable. These findings underscored the importance of consistent supervision practices, including the establishment of work standards, regular monitoring, and timely corrective actions. This study contributed to the development of human resource management studies in the small and medium enterprise sector and highlighted the strategic role of direct supervision in fostering work discipline. Future research was recommended to consider other factors that may influence work discipline, such as leadership style, organizational justice, and employee motivation, in order to broaden the understanding of improving overall organizational performance.

Keywords: Supervision; Work Discipline; Employee Performance; Human Resource Management; Small and Medium Enterprises (SMEs)

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan usaha yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis dan modal finansial, tetapi juga bergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Leuhery & Warbal, 2018), khususnya dalam aspek kedisiplinan kerja. Menurut Wahyuni et al. (2025), disiplin kerja mencerminkan sikap kepatuhan, tanggung jawab, dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas sesuai standar organisasi, yang secara langsung berdampak pada produktivitas dan efisiensi operasional. Di sisi lain, lemahnya disiplin kerja salah satunya disebabkan lemahnya pengawasan (Syarifudin, 2014).

Disiplin kerja mencakup aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya (Harras & Finatariyani, 2023). Pengawasan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai (Rizal & Radiman, 2019). Oleh karena itu, untuk mengontrol disiplin kerja pegawai diperlukan adanya pengawasan dari pimpinan organisasi. Seorang pimpinan harus menjalankan proses pengawasan untuk memastikan bahwa segala sumber daya yang ada dalam manajemen itu dimanfaatkan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fitriani, 2015).

CV. Anugerah Jaya Sentosa, sebuah perusahaan distribusi makanan dan minuman yang beroperasi di Bandar Lampung, menghadapi tantangan signifikan dalam hal kedisiplinan kerja karyawan. Beberapa permasalahan yang muncul di lapangan antara lain kehadiran yang terlambat (Dira et al., 2020), absen tanpa pemberitahuan (Amilin & Jatmiko, 2024), pelanggaran terhadap tata tertib (Suherman, 2018), serta rendahnya kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (Putri & Paramarta, 2024).

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa pengawasan yang diterapkan belum optimal dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin. Kinerja pengawasan yang tidak konsisten, kurangnya kehadiran koordinator di lapangan, serta minimnya evaluasi kerja secara periodik turut memperburuk kondisi tersebut. Dalam konteks ini, pengawasan bukan hanya menjadi fungsi administratif, tetapi memiliki peran strategis dalam menciptakan iklim kerja yang tertib dan produktif.

Urgensi penelitian ini terletak pada pemahaman bahwa pengawasan yang efektif merupakan mekanisme kontrol yang dapat menumbuhkan kesadaran disipliner di kalangan karyawan. Menurut Handini et al. (2024), pengawasan mencakup penetapan standar kerja, pengukuran kinerja, penilaian hasil, serta pemberian tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan. Tanpa pengawasan yang terstruktur, organisasi akan sulit menegakkan disiplin, yang pada akhirnya mengganggu pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, mengidentifikasi seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja menjadi langkah penting untuk merumuskan kebijakan manajerial yang berbasis data empiris.

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, seperti motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi, namun kajian yang secara spesifik mengulas hubungan langsung antara pengawasan dan disiplin kerja dalam konteks perusahaan distribusi berskala menengah masih terbatas. Selain itu, banyak studi terdahulu yang tidak meninjau peran indikator-indikator pengawasan secara terperinci, seperti penetapan standar kerja dan tindakan koreksi terhadap perilaku indisipliner. Dengan demikian, terdapat celah penelitian (*research gap*)

yang relevan untuk dieksplorasi lebih lanjut, khususnya dalam konteks organisasi bisnis di sektor distribusi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya Sentosa di Bandar Lampung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan manajemen pengawasan dalam organisasi, serta menawarkan rekomendasi praktis bagi pimpinan perusahaan dalam merancang strategi pengawasan yang efektif guna meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif korelasional untuk menguji pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya Sentosa di Bandar Lampung. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan antara dua variabel secara objektif dan terukur menggunakan data numerik. Penelitian dilakukan dalam bentuk studi lapangan dengan teknik survei, di mana data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner yang disusun secara sistematis dan terstruktur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Anugerah Jaya Sentosa, yang berjumlah 29 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan pendekatan sensus, yakni seluruh populasi dijadikan responden, sehingga tidak diperlukan teknik sampling khusus. Hal ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang utuh dan akurat mengenai hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja dalam konteks perusahaan tersebut.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengawasan, yang diukur berdasarkan indikator yang meliputi penetapan standar kerja, pengukuran pelaksanaan, dan tindakan korektif. Sementara itu, variabel dependen adalah disiplin kerja, yang diukur melalui aspek kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Validitas instrumen diuji menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*, sedangkan reliabilitasnya diuji melalui perhitungan koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan nilai alpha di atas 0,70 sebagai batas minimum yang dapat diterima.

Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 21. Analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana untuk mengukur pengaruh langsung variabel pengawasan terhadap disiplin kerja. Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar proporsi varian disiplin kerja yang dapat dijelaskan oleh pengawasan. Selain itu, uji signifikansi dilakukan menggunakan uji-t dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) untuk menguji hipotesis tentang hubungan kedua variabel tersebut secara statistik.

Metode ini dirancang agar dapat memberikan hasil yang valid, reliabel, dan aplikatif dalam menjawab permasalahan penelitian, sekaligus mendukung pengambilan keputusan berbasis data oleh manajemen perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data tanggapan responden tentang Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Cv.

Anugerah Jaya Sentosa Di Bandar
Lampung sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Sebaran Responden Terhadap Variabel Pengawasan (X)

No	Kategori	Presentase	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	81 – 100%	11	38
2	Baik	61% - 80%	15	52
3	Kurang Baik	41% - 60%	3	10
4	Tidak Baik	21% - 40%	-	-
5	Sangat Tidak Baik	0% – 20%	-	-
Jumlah			29	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap pelaksanaan pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, sistem pengawasan yang diterapkan telah berjalan dengan cukup

baik dan memperoleh apresiasi positif dari mayoritas responden, meskipun masih terdapat sedikit ruang untuk peningkatan berdasarkan persepsi sebagian kecil responden.

Tabel 2. Rekapitulasi Sebaran Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y)

No	Kategori	Presentase	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	81% - 100%	6	20
2	Baik	61% - 80%	23	80
3	Kurang Baik	41% - 60%	-	-
4	Tidak Baik	21% - 40%	-	-
5	Sangat Tidak Baik	0% – 20%	-	-
Jumlah			Jumlah	29

Berdasarkan Tabel 2, didapat bahwa disiplin kerja para responden berada dalam kategori yang sangat baik dan baik secara dominan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan di lingkungan kerja yang diteliti telah terbentuk dengan kuat dan konsisten. Tingginya konsentrasi penilaian pada kategori “Baik” dan “Sangat Baik” mengindikasikan bahwa norma, aturan, dan tanggung jawab kerja dijalankan dengan penuh kesadaran oleh sebagian besar individu. Tidak adanya responden yang menilai dalam kategori rendah atau negatif juga menandakan bahwa perilaku indisipliner bukan merupakan masalah yang signifikan dalam konteks ini.

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori pada setiap indikator pengawasan terhadap 29

responden di CV. Anugerah Jaya Sentosa menunjukkan bahwa indikator Penetapan standar pelaksanaan dan perencanaan berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 78,62%. Temuan ini diperkuat oleh hasil observasi peneliti saat proses penyebaran dan pengumpulan angket di CV. Anugerah Jaya Sentosa, Bandar Lampung. Selanjutnya, indikator Penilaian kerja juga masuk dalam kategori baik dengan nilai persentase 66,89%, dan indikator Tindakan koreksi memperoleh nilai 77,93%, yang juga termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori pada setiap indikator pengawasan, secara keseluruhan pengawasan yang diterapkan di CV. Anugerah Jaya Sentosa Bandar Lampung masuk dalam kategori baik

dengan nilai rata-rata sebesar 71,87%. Selain itu, hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan kecenderungan penilaian responden terbagi ke dalam empat kategori, yaitu: 17% responden menyatakan bahwa pengawasan berada dalam kategori sangat baik, 70% menyatakan baik, 11% menyatakan kurang baik, dan 2% menyatakan tidak baik. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai pengawasan di perusahaan tersebut telah berjalan cukup efektif.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya Sentosa di Bandar Lampung. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 50,645 + 0,378X$$

Nilai koefisien regresi sebesar 0,378 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam efektivitas pengawasan akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0,378 satuan dalam tingkat disiplin kerja karyawan. Hasil ini diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,142 atau 14,2%, yang mengindikasikan bahwa pengawasan menjelaskan 14,2% variasi dalam disiplin kerja. Sedangkan 85,8% variasi sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

Uji signifikansi menggunakan *t-test* menunjukkan bahwa nilai *t*- sebesar 2,106, lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,052 pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) = 27. Selain itu, nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,045 yang lebih kecil dari 0,05 semakin menguatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel pengawasan dan disiplin kerja. Dengan demikian,

hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan manajerial memainkan peran penting dalam membentuk perilaku disipliner karyawan. Dimensi pengawasan seperti penetapan standar kerja, pemantauan pelaksanaan tugas, dan pemberian tindakan korektif terbukti memiliki kontribusi terhadap peningkatan kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja, keteraturan dalam kehadiran, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Temuan ini selaras dengan teori manajemen klasik yang dikemukakan oleh George R. Terry, bahwa pengawasan merupakan fungsi manajerial esensial untuk memastikan bahwa aktivitas organisasi berjalan sesuai rencana dan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks perusahaan distribusi seperti CV. Anugerah Jaya Sentosa, di mana keberlangsungan operasional sangat bergantung pada disiplin logistik dan ketepatan waktu distribusi barang, fungsi pengawasan yang aktif dan terstruktur menjadi kunci dalam menegakkan kedisiplinan kerja.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya dari Rizal & Radiman (2019), yang menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, meskipun dalam konteks organisasi sektor publik. Namun, kontribusi utama dari studi ini terletak pada penerapannya dalam sektor usaha kecil dan menengah (UKM), khususnya perusahaan distribusi, yang selama ini relatif kurang mendapatkan perhatian dalam kajian akademik terkait manajemen pengawasan.

Dari hasil analisis kualitatif terhadap persepsi responden, diketahui bahwa beberapa aspek pengawasan masih belum optimal, terutama dalam hal konsistensi penerapan sanksi atas pelanggaran dan

keterlibatan langsung atasan dalam monitoring harian. Hal ini mengindikasikan perlunya memperkuat mekanisme pengawasan internal (Choiri et al., 2024), seperti peningkatan frekuensi supervisi lapangan dan konsistensi supervisi lapangan (Dunggio et al., 2025), pemanfaatan sistem pelaporan berbasis waktu nyata, serta penguatan peran supervisor sebagai fasilitator disiplin, bukan sekadar pengawas administratif.

Dengan demikian, pembahasan ini mengafirmasi bahwa pengawasan bukan hanya sekadar mekanisme kontrol, melainkan juga instrumen strategis dalam menciptakan budaya kerja yang disiplin dan profesional. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya integrasi antara sistem pengawasan yang formal dengan pendekatan pembinaan yang bersifat partisipatif agar disiplin kerja dapat tumbuh secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya Sentosa di Bandar Lampung. Pengawasan yang efektif meliputi penetapan standar kerja yang jelas, pemantauan pelaksanaan tugas secara teratur, serta pemberian tindakan korektif yang tegas berkontribusi terhadap peningkatan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan, keteraturan dalam kehadiran, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Meskipun pengaruhnya hanya menjelaskan 14,2% variabel disiplin kerja, temuan ini tetap memberikan bukti empirik bahwa pengawasan merupakan salah satu komponen penting dalam membangun perilaku kerja yang tertib dan profesional.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja, disarankan agar penelitian selanjutnya mengembangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi disiplin kerja, seperti motivasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian berikutnya dapat memperluas cakupan dengan melibatkan perusahaan atau sektor berbeda untuk melihat konsistensi pengaruh tersebut.

Penggunaan metode analisis yang lebih kompleks, seperti regresi berganda, juga dianjurkan untuk menguji pengaruh simultan beberapa variabel. Penelitian kualitatif pendukung pun dapat dilakukan untuk menggali faktor-faktor lain yang memengaruhi disiplin kerja secara lebih mendalam. Sementara itu, perusahaan disarankan terus meningkatkan efektivitas pengawasan sebagai strategi utama dalam memperbaiki disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilin, L., & Jatmiko, U. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Upi Zero Waste Kabupaten Tulungagung. *Otonomi*, 24(2), 366–374.
- Choiri, E., Failany, M. A., & Fahriani, D. (2024). Peningkatan Efektivitas Pemberian Kredit Koperasi Melalui Implementasi Pengendalian Internal. *Nusantara Entrepreneurship and Management Review*, 2(1), 32–40.
- Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). *Business Management and*

- Entrepreneurship Journal*, 2(2).
- Dunggio, H., Toar, J., & Bawiling, N. S. (2025). Analisis Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Perikanan Nusantara (Persero) Bitung. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 2(1), 71–77.
- Fitrianingrum, E. D. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *E-Journal Administrasi*, 3(5), 1644–1655.
- Handini, N., Melisa, W., Ardiyani, F., Mahrani, B., & Purba, A. Z. (2024). Pengendalian dan Pengawasan dalam Manajemen Organisasi Pendidikan. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 4(2), 244–251.
- Harras, H., & Finatariyani, E. (2023). Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Peran Disiplin Kerja dan Kompensasi di PT. Angkasa Pura Solusi. *Inovasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(2), 470–478.
- Leuhery, F., & Warbal, R. (2018). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Sosoq*, 6(1), 118–133.
- Putri, L. L. A., & Paramarta, V. (2024). Analisis Budaya Perilaku Safety Perawat Di Salah Satu Rumah Sakit Mojokerto. *Inovasi Manajemen Bisnis*, 6(4).
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Suherman, D. (2018). Industrial Relations Strategies In Preventing Violation Of Joint Work Agreement (PKB)(Case Study On Bank ‘X’ in Bandung). *JRAK (Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis)*, 4(1), 68–78.
- Syarifudin, A. (2014). Pengaruh kompetensi SDM dan peran audit intern terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dengan variabel intervening sistem pengendalian internal pemerintah (studi empiris pada Pemkab Kebumen). *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 13(2).
- Wahyuni, A. T., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Disiplin Kerja Petugas Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(5), 208–216.