



Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bima

Sugeng Aryanto¹, Jaenab²

^{1,2}Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: aryanto9718@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bima. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis *propovise sampling* yang berjumlah 43 orang pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, Kuesioner, Studi Pustaka sedangkan teknik analisis data uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien determinasi, uji t, uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) terdapat pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) yang dibuktikan dengan koefisien korelasi variabel kepemimpinan (X1) dengan nilai uji r hitung sebesar $0,752 > r$ tabel $0,300$, adapun variabel Pengawasan (X2) memiliki r hitung sebesar $0,752$ yang nilainya lebih besar dari r tabel $0,300$. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan (X2) terhadap Disiplin Kerja (y), berdasarkan uji f menunjukkan bahwa nilai probabilitas $< 0,005$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat. Artinya terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan (X1) dan pengawasan (X2) terhadap disiplin kerja (Y). Kesimpulan penelitian berdasarkan perhitungan maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan dan pengawasan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bima.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja

Abstract: This research aims to determine the influence of leadership and supervision on employee work discipline at the Bima City Tourism and Culture Office. The sampling technique used in this research used a proportional sampling type, totaling 43 ASN employees of the Public Works and Spatial Planning Department of Bima Regency. Data collection techniques were observation, questionnaires, literature study, while data analysis techniques were validity tests, reliability tests, assumption tests, classical, multiple linear regression analysis, Correlation Coefficient, Coefficient of Determination, t test, F test. The results of the research show that the Leadership variable (X1) has a significant influence on work discipline (Y) as evidenced by the correlation coefficient of the leadership variable (X1) with the test value calculated r is $0.752 > r$ table 0.300 , while the Supervision variable (X2) has a calculated r of 0.752 , which is a value greater than r table 0.300 . This proves that there is a significant influence between supervision (X2) on Work Discipline (y). Based on the f test, it shows that the probability value is < 0.005 , so it can be said that there is a joint significant influence between the independent variable and the dependent variable. This means that there is a positive influence between leadership (X1) and supervision (X2) on work discipline (Y). The research conclusion is based on calculations that there is a significant influence between leadership and supervision on work discipline. Based on the results of the analysis, it can be concluded that together leadership and supervision have a significant positive influence on work discipline at the Bima City Tourism and Culture Office.

Keywords: Leadership, Supervision, Work Discipline

PENDAHULUAN

Organisasi atau instansi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Kualitas sumber daya manusia (pegawai) menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi atau instansi pemerintahan. Penempatan pegawai yang sesuai dengan keahlian maupun disiplin ilmu masing-masing adalah satu hal juga yang menunjang organisasi mencapai tujuan dengan efektif. Dewasa ini instansi pemerintahan banyak sekali menerapkan hal-hal yang tidak sesuai dengan semestinya, contohnya yakni perekrutan karyawan tidak semata-mata berstandarkan kualitas yang dimiliki melainkan karena kedekatan, sehingga efeknya menimbulkan keterlambatan proses kemajuan organisasi.

Secara umum, kepemimpinan adalah sebuah kemampuan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau mengarahkan pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Teori kepemimpinan juga bisa didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengelola dan mengarahkan sebuah kelompok dengan efektif dan efisien agar mencapai tujuan bersama. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), seorang pemimpin adalah orang yang harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi atau memandu sekelompok orang atau pihak. Menurut Sutrisno (2020:213) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain. Pengertian kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:249) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mewujudkan visi atau tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakkan individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan dengan cara menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan tugasnya. Pemimpin harus mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik agar instansi yang ia pimpin menjadi roel model bagi instansi yang lainnya. Kepemimpinan harus dapat menyalurkan keadilan dalam lingkup instansi salah satunya dengan melihat seluruh pegawai dengan cara yang sama sehingga dapat menyatu dan bekerjasama dengan baik. Kepemimpinan harus dapat menjadi contoh dan cerminan bagi bawahannya sebab dalam organisasi atau instansi harus ada yang menjadi panutan. Seringkali pemimpin tidak mampu menjalankan fungsinya dengan baik sehingga organisasi atau instansi yang ia pimpin mengalami masalah termasuk juga berdampak pada kemundurannya. Salah satunya adalah tidak memiliki ketegasan ketika pegawai tidak hadir tepat waktu dan pulang pada belum waktunya.

Pengawasan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk memantau, mengukur dan bila perlu melakukan perbaikan atas pelaksanaan pekerjaan sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Menurut Usman Effendi (2014:138) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun kegiatan pekerjaan tanpa adanya dilaksanakan pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil. Sedangkan menurut Irham Fahmi (2014:138) mengatakan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi. Ada banyak alasan untuk menentukan penyebab kegagalan suatu organisasi atau keberhasilan organisasi lainnya. Tetapi masalah yang selalu berulang dalam semua organisasi yang gagal adalah tidak atau kurang adanya pengawasan yang memadai.

Sikap disiplin adalah rasa ketaatan dan kepatuhan terhadap nilai-nilai yang dipercaya dan menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain, disiplin adalah rasa kepatuhan terhadap aturan atau pengawasan dan pengendalian. Disiplin adalah upaya untuk memberikan suatu objek rasa nilai atau obsesi menaati aturan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai

dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Masalah kepemimpinan yang sering terjadi ialah menyangkut tentang tidak tegas dan kurang melakukan pengawasan dari seluruh karyawan sehingga berdampak atau berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Kepemimpinan

Menurut Sutikno (2014) Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnnya agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun di arahkan oleh orang lain yang memimpinnnya. Sedangkan Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. Indikator kepemimpinan menurut Pamungkas (2012) antara lain:

- a) Adil
Menurut bahasa adil adalah meletakkan sesuatu pada tempatnya. Adil juga tidak berat sebelah, tidak memihak, adil ialah menyamakan yang satu dengan yang lainnya. Berlaku adil adalah memperlakukan hak dan kewajiban secara seimbang, tidak memihak, dan tidak merugikan pihak manapun. Adil dapat berarti tidak berat sebelah serta berarti sepatutnya, tidak sewenang-wenang. Pemimpin harus dapat berlaku adil terhadap seluruh pegawainya sehingga terbangun keharmonisan didalam suasana pekerjaan yang dilakukan.
- b) Etika
Etika secara umum adalah aturan, norma, kaidah ataupun tata cara yang biasa digunakan sebagai pedoman atau asas suatu individu dalam melakukan perbuatan dan tingkah laku. Penerapan norma ini sangat erat kaitannya dengan sifat baik dan buruknya individu. Dalam suatu instansi pemerintahan etika adalah salah satu hal yang harus ditunjukkan oleh siapapun yang ada didalamnya baik mulai dari pemimpin hingga bawahan.
- c) Tanggung Jawab
Tanggung jawab yakni melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Tanggung jawab juga berarti siap menanggung segala resiko atas perbuatan sendiri. Setiap tindakan dan keputusan dituntut untuk memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab dipercayakan kepada seseorang atau orang lain diterima sebagai tugas.

Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai (Handoko 2012).

Indikator pengawasan menurut Anggreini (2015) antara lain:

- a) Pengawasan langsung
Pengawasan langsung yang dimaksud disini adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui secara langsung dan mengusahakan agar tugas yang dilaksanakan oleh bawahannya sesuai rencana, perintah maupun peraturan yang berlaku pengawasan langsung ini dapat dilaksanakan dengan cara mengunjungi karyawan ditempat kerjanya.
- b) Pengawasan tidak langsung
Pengawasan tidak langsung yang maksud disini adalah pengawasan yang dilakukan untuk memahami semua kegiatan yang telah dilakukan oleh para karyawan. Pengawasan tidak langsung ini dilakukan mempelajari laporan yang disampaikan oleh para bawahan, baik dalam bentuk laporan tertulis maupun laporan secara lisan.

Disiplin Kerja

Menurut (Arianto 2013) Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi instansi, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik maka sulit instansi untuk mewujudkan tujuannya.

Indikator Disiplin kerja menurut Dharmawan (2011) sbb:

- a.) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b.) Ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan

Hal ini dapat di lihat melalui besarnya karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya serta ketaatannya pada peraturan perusahaan.

c.) Bekerja sesuai prosedur

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang di tetapkan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini terbilang asosiatif yaitu yang memiliki bentuk hubungan sebab akibat dan jenis variabel independen kepemimpinan dan pengawasan dengan variabel dependen disiplin kerja.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima dengan total 60 orang pegawai dengan rincian pegawai ASN berjumlah 43 orang, 17 orang honorer. Tehnik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis *proposive sampling* yang berjumlah 43 orang pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Tehnik pengumpulan data yaitu observasi, Kuesioner, Studi Pustaka sedangkan tehnik analisis data uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien determinasi, uji t, uji F, Sugiyono. (2018)

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Table 1 Uji Validitas

Variabel & Indikator	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
KEPEMIMPINAN (X1)	X1.1	0,400	0,300	Valid
	X1.2	0,639	0,300	Valid
	X1.3	0,758	0,300	Valid
	X1.4	0,614	0,300	Valid
	X1.5	0,870	0,300	Valid
	X1.6	0,782	0,300	Valid
	X1.7	0,815	0,300	Valid
	X1.8	0,649	0,300	Valid
	X1.9	0,434	0,300	Valid
PENGAWASAN (X2)	X2.1	0,437	0,300	Valid
	X2.2	0,670	0,300	Valid
	X2.3	0,780	0,300	Valid
	X2.4	0,830	0,300	Valid
	X2.5	0,610	0,300	Valid
	X2.6	0,784	0,300	Valid
	X2.7	0,466	0,300	Valid
	X2.8	0,488	0,300	Valid
DISIPLIN KERJA (Y)	Y.1	0,514	0,300	Valid
	Y.2	0,439	0,300	Valid
	Y.3	0,699	0,300	Valid
	Y.4	0,757	0,300	Valid
	Y.5	0,473	0,300	Valid

Y.6	0,780	0,300	Valid
Y.7	0,623	0,300	Valid
Y8	0,691	0,300	Valid
Y.9	0,574	0,300	Valid

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Pada tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas pernyataan kuesioner variabel kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada penelitian ini dinyatakan valid pada *Corrected item-total correlation* >0,300.

Hasil Uji Reliabilitas

Table 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs' Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Kepemimpinan	0,823	> 0,600	Reliabel
Pengawasan	0,791	> 0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,733	> 0,600	Reliabel

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Pada tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas pernyataan kuesioner variabel Kepemimpinan dan Pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada penelitian ini dinyatakan valid pada *Corrected item-total correlation* > 0,600.

Uji Regresi Linear Berganda

Table 3 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,633	5,221		,887	,382
	X1	,329	,117	,340	2,810	,009
	X2	,553	,110	,605	5,003	,000

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 20, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,633 + 0,329X1 + 0,553X2$$

Dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai constanta sebesar 4,633 artinya jika kepemimpinan (X1) dan pengawasan (X2) nilainya adalah 0, maka disiplin kerja pegawai (Y) nilainya mengalami meningkat sebesar 4,633.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,329 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan 1%, maka disiplin kerja (Y) maka meningkat sebesar 0,329.
3. Koefisien regresi variabel pengawasan (X2) sebesar 0,553 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan pengawasan (X2) mengalami kenaikan 1%, maka disiplin kerja pegawai (Y) maka meningkat sebesar 0,553.

Uji Koefisien Korelasi

Table 4 Uji Koefisien Korelasi

Tabel 1. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,752 ^a	,566	,538	2,091	1,515

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Interval Koefisien Korelasi

Inteval Koefisen	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Dari tabel 1.4 diatas dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) variabel kepemimpinan dan pengawasan sebesar 0,752. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif yang **kuat** antara kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 75,2%. sedang untuk 24,8% sisa nya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil dari tabel 1.4 menunjukkan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,566 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan pengawasan hanya mempengaruhi disiplin kerja pegawai sebesar 56,6% Dan untuk 43,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji T

Table 5 Uji T

Tabel 1. Uji T

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	0,887	,382
	Kepemimpinan	2,810	,009
	Pengawasan	5,003	,000

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.7 dengan mengamati baris, kolom t dan sig. bisa diejelaskan sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja pegawai (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bima. Hal terlihat dari nilai signifikan kepemimpinan (X1) sebesar $0,009 < 0,05$. dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 43-2-1) = (0,025; 37) = 2,021$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,810 > 2,021$), maka H1 di terima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutikno (2014) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai.

2. Variabel pengawasan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas pariwisata dan kebudayaan kota bima. Hal ini terlihat dari nilai signifikan pengawasan (X2) sebesar $0,194 > 0,05$. Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 43-2-1) = (0,025; 37) = 2,021$ Berarti nilai t hitung lebih dari t tabel ($5,003 > 2,021$), maka H2 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2018), yang dimana pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai.

Uji F

Table 6 Uji F

Tabel 1. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	466,460	2	233,230	22,895	,000 ^b
	Residual	376,915	37	10,187		
	Total	843,375	39			

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1.8 dapat dilihat F hitung sebesar 20,181 dengan nilai F tabel adalah 3,25 sehingga nilai F hitung $> F$ tabel atau $20,181 > 3,25$ dan tingkat signifikansi $0,000^b < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan pengawasan (X2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas pariwisata dan kebudayaan kota bima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bima,
2. Terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bima.
3. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bima.

SARAN

1. Bagi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bima agar dapat lebih tegas dalam hal memimpin dan mengawasi setiap tahapan pekerjaan pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk terus mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel baru seperti; kompensasi non finansial, budaya kerja, lingkungan kerja non fisik.

DAFTAR PUSTAKA

Fahmi.,&Irham. 2014. Perilaku Organisasi Teori Aplikasi Dan Kasus.Bandung:Alfabeta.

Havany, Manda, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Spt Pamella Supermarket Yogyakarta Cabang Satu Dan Tiga. *SI Thesis, Fakultas Ekonomi*.

Hendri, Melsandi, 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*. ISSN : 2622 - 0415. Vol 4 No 1

Markus, 2021. Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (JOMB)*. Vol 3 No 1 :

Nilawati, 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Etika Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Aceh. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi (Jurnal Akmami)*. Vol.2 No.1. Hal 115 -125

Putra R.A. Dan Parma P.G, 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Fatarindo Cemerlang Ccod Singaraja. *Jurnal Manajemen (Bisma)* Vol. 6 No. 2.

Sari, Marzolina, Taufiqurrahman, 2015. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Karya Tama Bakti Mulia Kabupaten Kampar. *Jom Fekon* Vol. 2 No. 1 Hal. 1-16

Shahril, Ningsih, Dewi, 2015. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sungai Mandau Kabupaten Siak. *Jom Fekon* Vol. 2 No. 1 Februari Hal. 1-16.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutikno, Sobry M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.