



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal

Azariah<sup>1</sup>, Rice Haryati<sup>2</sup>, Susi Yuliantanty<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: [azariah220299@gmail.com](mailto:azariah220299@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Azariah

**Abstract:** *The purpose of this study was to analyze and determine: 1) Which variable in the salary range of employees of PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal is the most dominant factor. 2) Partial analysis of the employment conditions of employees of PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal. 3) Partial analysis of the effect of work assignments on employees of PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal. 4) Application of strict professional discipline to the employment situation of employees of PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal. 5) The influence of leadership style, supervision, and work discipline so far on the performance of PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal employees. 325 people are the sample population in this study, and 76 people are taken from rumpus slovin using incidental sampling technique as a sample. The results of the research and hypothesis testing are as follows: 1) Responsibility is the most important indicator of a strong leadership relationship, followed by integration and accuracy in supervision, adherence to standard operating procedures for work, and quality in working alone. 2) Partial leadership is positive and significant to the employment of employees of PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal. 3) Partial positive and significant suggestions about the staffing of employees of PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal. 4) Professional discipline has a positive and significant effect on the employment status of employees of PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal. 5) Leadership, supervision, and professional discipline are all simultaneously significant to the working conditions of employees of PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal.*

**Keywords:** *Leadership Style, Supervision, Work Discipline, Performance.*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menentukan: 1) Variabel manakah dalam kisaran gaji karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal yang merupakan faktor yang paling dominan. 2) Analisis parsial kondisi ketenagakerjaan

karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal. 3) Analisis parsial pengaruh tugas pekerjaan pada karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal. 4) Penerapan disiplin profesional yang ketat pada situasi ketenagakerjaan karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal. 5) Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja selama ini terhadap kinerja pada karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal. 325 orang merupakan populasi sampel dalam penelitian ini, dan 76 orang diambil dari rumpus slovin dengan menggunakan teknik sampling insidental sebagai sampel. Hasil dari penelitian dan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: 1) Tanggung jawab merupakan indikator terpenting dari hubungan kepemimpinan yang kuat, diikuti dengan integrasi dan ketepatan dalam pengawasan, kepatuhan terhadap standar prosedur operasional pekerjaan, dan kualitas dalam bekerja sendiri. 2) Kepemimpinan parsial positif dan signifikan terhadap ketenagakerjaan karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal. 3) Saran parsial positif dan signifikan tentang kepegawaian karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal. 4) Disiplin profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap status kepegawaian karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal. 5) Kepemimpinan, supervisi, dan disiplin profesional semuanya secara bersamaan signifikan terhadap kondisi kerja karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing natal.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam melaksanakan dan mencapai tujuan bisnis, manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan sejumlah faktor diantaranya pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja. Permasalahan yang sering mengemuka saat ini adalah kinerja pegawai yang rendah dan menurun, yang berakibat pada disiplin kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai namun tidak sesuai dengan peran dan fungsi utamanya.

Hal ini akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Kemampuan suatu korporasi untuk meningkatkan kinerja kelembagaan, termasuk kinerja personel, merupakan kunci untuk menentukan tingkat keberhasilannya. Kinerja seorang pegawai akan berfluktuasi tergantung dari beberapa variabel antara lain gaya kepemimpinan, evaluasi kinerja, dan etos kerja pegawai dalam memenuhi seluruh tanggung jawabnya. Efektivitas kepemimpinan seseorang dalam tim atau organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Kepemimpinan menurut (Kartono, K, 2017) adalah tindakan membujuk orang lain untuk mau bekerja sama guna mencapai tujuan yang diinginkan. (Hartanto, 2016) yang menegaskan bahwa kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh gaya pemimpin pegawai.

Melalui pengawasan, suatu perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih mendukung tujuan kebijakan (Palandeng et al., 2015). Dengan adanya pengawasan yang baik maka pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Selain itu, bisnis yang memiliki pemantauan yang baik dapat menemukan kesalahan atau kinerja staf yang buruk yang dapat membahayakan bisnis. Disiplin tempat kerja, selain kepemimpinan dan pengawasan, sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Disiplin Kerja adalah cara berpikir, bertindak, dan berperilaku yang mematuhi hukum tertulis dan tidak tertulis (Fitriawati, 2015).

PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal berlokasi di Jalan Desa Batahan III, Kecamatan Batahan Mandailing Natal merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit.

Melalui pra penelitian yang penulis lakukan di PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal didapatkan bahwa terdapat adanya penurunan kinerja dibulan Mei sebesar 2,625% dari bulan Februari sebesar 2,7008%. Kriteria Penilaian Kinerja pada karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal Disiplin,Integrasi, Kerjasama, Kepemimpinan dan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Berdasarkan data tingkat pendidikan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal didominasi oleh tamatan Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan sebesar 57,9% bahkan terdapat 14,5% dari S1 pada karyawan PTPalmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal yang berlokasi di desa Batahan III, Kecamatan Batahan, Kabupaten Mandailing Natal. Populasi penelitian yang terdapat di PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal sebanyak 76 orang responden. Teknik yang dipergunakan khususnya pengambilan sampel yang tidak disengaja dalam penyelidikan ini. Accidental sampling adalah metode pemilihan sampel berdasarkan kebetulan; siapa saja yang kebetulan ditemui oleh peneliti dapat digunakan sebagai sampel jika cocok sebagai sumber data (Sugiyono 2016).

Instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan program SPSS versi 25. Instrumen dapat dinyatakan valid apabila  $r$  hitung (Pearson Correlation)  $>$   $r$  tabel dimana  $df = n-2$  sig. 5% .(Ghozali 2018) Setelah instrumen valid dilanjutkan dengan menguji reliabilitas, dimana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $>$  0,7.(Ghozali 2018)

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini antara lain: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Dilanjutkan dengan analisis deskriptif variabel penelitian menggunakan TCR, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis yang terdiri dari uji-t dan uji F.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Kinerja (Y)**

Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa kinerja seorang pegawai merupakan konsekuensi dari kualitas dan volume pekerjaan yang dihasilkannya dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan yang telah dilimpahkan kepadanya.

Adapun menurut (Mangkunegara,2017) adapun indikator - indikator dalam mengukur kinerja pegawai yaitu : Kuantitas; Kualitas; & Pelaksanaan tugas.

#### **Gaya Kepemimpinan (XI)**

Menurut (Kartono, K. 2017) menegaskan bahwa tindakan mendorong orang lain untuk mau bekerja sama guna mencapai tujuan yang diinginkan adalah tindakan kepemimpinan.

Berikut adalah indikator gaya kepemimpinan, per (Kartono, K., 2017):

1. Kemampuan Pengambilan Keputusan
2. Kemampuan Memotivasi
3. Komunikasi Efektif
4. Kemampuan untuk Mengarahkan Orang Lain
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosi

**Pengawasan**

Menurut (Alpahmi,2016) Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Menurut (Alpahmi, 2016) terdiri dari lima indikator pengawasan yaitu :

1. Integrasi
2. Objektif
3. Akurat
4. Tepat waktu
5. Fleksibel

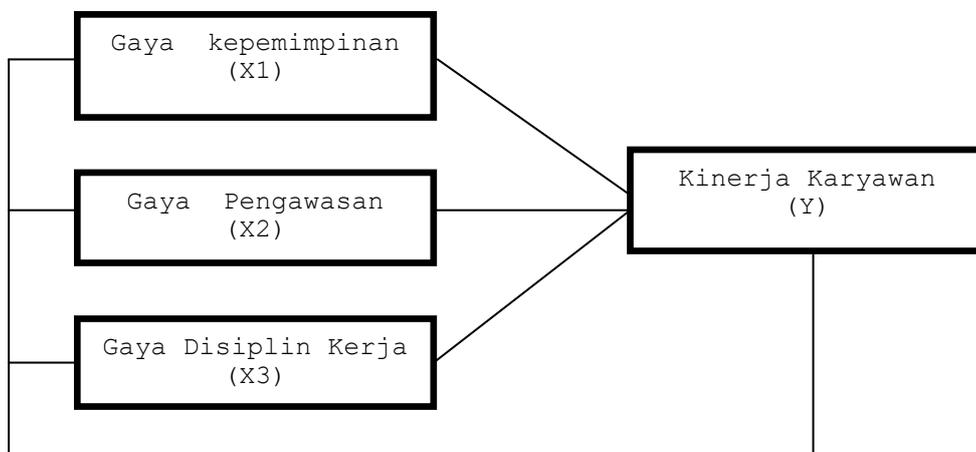
**Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengawasi karyawan agar bersedia mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan standar yang berlaku, klaim (Veithzal Rivai Zainal, 2015).

Menurut (Veithzal Rivai Zainal, 2015) terdapat indikator disiplin kerjayaitu

1. Keberadaan
2. Mematuhi aturan di tempat kerja
3. Menindaklanjuti persyaratan kerja
4. Kewaspadaan yang luar biasa
5. Bertindak secara moral

**Kerangka Konseptual**



## Hipotesis

- H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal.
- H2 : Diduga Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal.
- H3 : Diduga Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal.
- H4 : Seharusnya, supervisi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan hadir sekaligus berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal.

## Pembahasan

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal**

Pembahasan untuk penelitian ini mengacu pada hipotesis yang diajukan yaitu “Diduga, bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal.”Yang kemudian program SPSS versi 25 digunakan sebagai uji-t.

Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam uji t untuk menguji hipotesis adalah sebesar 2,612. Menggunakan rumus  $Df (/2: (n-k-1)) = Df (0,05/2: (76-3-1)) = Df (0,025: 72) = 1,993$ . T hitung > T tabel, atau 2,612 > 1,993 dapat diketahui dengan mengetahui nilai t hitung dan t tabel. Sig 0,000 0,05 berikut. Karena variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal maka keputusan pengujiannya adalah H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal semakin baik kinerja gaya kepemimpinannya.

Tugas adalah pemimpin untuk mengembangkan lingkungan di mana anggota termotivasi untuk mencapai tujuan. Untuk meningkatkan kinerja semua orang, seorang pemimpin harus mampu menyeimbangkan kebutuhan pertemuan dengan pengikut membimbing menuju tujuan perusahaan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan seorang pemimpin berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan yang positif dalam suatu kelompok atau perusahaan. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh (Yulianty Susi, E, 2020) Kepemimpinan adalah proses dimana seorang individu memotivasi pengikutnya untuk bertindak dengan cara yang memajukan tujuan organisasi..

### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal**

Pembahasan untuk penelitian ini mengacu pada hipotesis yang diajukan yaitu “Diduga, bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal.”Yang kemudian program SPSS versi 25 digunakan sebagai uji-t.

Nilai t hitung variabel monitoring adalah 4,652 berdasarkan pengujian hipotesis uji-t. Menggunakan rumus  $Df (/2: (n-k-1)) = Df (0,05/2: (76-3-1)) = Df (0,025: 72) = 1,993$ . T hitung > T tabel, atau 4,652 > 1,993 hasilnya. Nilai sig yang dihasilkan adalah 0,000 +/- 0,05.

Menurut keputusan pengujian,  $H_0$  ditolak, diikuti oleh  $H_a$ , yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara signifikan dan positif mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal.

Kinerja karyawan akan terbantu dengan pengawasan yang tepat dan efektif. Pekerjaan dapat berjalan sesuai rencana dengan pengawasan yang sangat baik, dan bisnis yang menerapkan pengawasan yang kuat dapat mengidentifikasi kesalahan atau kesenjangan kinerja pada karyawan yang dapat merugikan organisasi. Pengawasan, menurut (Palandeng et al., 2015), adalah cara suatu perusahaan untuk bekerja secara efektif dan efisien, mendukung terwujudnya tujuan bisnis organisasi, dan mewujudkan visinya.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal**

Pembahasan untuk penelitian ini mengacu pada hipotesis yang diajukan yaitu “Diduga, bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal.” Yang kemudian program SPSS versi 25 digunakan sebagai uji-t.

Nilai  $t$  yang ditentukan variabel monitoring adalah 2,504 setelah dilakukan pengujian hipotesis uji-t. Menggunakan rumus  $Df (/2: (n-k-1)) = Df (0,05/2: (76-3-1)) = Df (0,025: 72) = 1,993$ . Hasilnya  $2,504 > 1,993$  atau  $t$  hitung  $> t$  tabel. Nilai sig yang diperoleh adalah 0,015 0,05. Menurut keputusan pengujian,  $H_0$  ditolak, diikuti oleh  $H_a$ , yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara signifikan dan positif mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal.

Derajat tanggung jawab seseorang terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya tercermin dari tingkat kedisiplinannya. Bisnis tidak dapat berfungsi secara efektif jika perilaku karyawan terhadap satu sama lain tidak dikelola sebaik mungkin. Menurut (Hajrina, 2016) Salah satu aspek operasional manajemen sumber daya manusia adalah disiplin. Semakin tinggi prestasi kerja atau prestasi yang dicapai, maka semakin baik disiplin pegawai dalam suatu perusahaan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal**

Pembahasan untuk penelitian ini mengacu pada hipotesis yang diajukan yaitu “Diduga, bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal” selanjutnya dilakukan penelitian menggunakan program SPSS versi 25.

Berdasarkan Uji F didapatkan nilai F hitung 11,902. Dengan  $Df 1 = k-1 (Df = 3-1=2)$  ;  $Df 2 = n-k (Df= 76-3=73)$  merujuk pada tabel distribusi uji F diperoleh nilai F tabel sebesar 3,122. Jadi F hitung  $11,902 > F$  tabel 3,122 dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$  Hasilnya  $H_0$  ditolak dalam keputusan pengujian, dilanjutkan dengan  $H_a$  yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara keseluruhan berpengaruh cukup besar terhadap produktivitas karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal.

Gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam upaya mengoptimalkan kinerja. Sebuah perusahaan akan berjalan dengan baik apabila karyawannya memiliki disiplin tinggi. Selain itu dalam sebuah

perusahaan Untuk mendongkrak kinerja semua orang, seorang pemimpin harus mampu menyeimbangkan kebutuhan pemenuhan dengan membimbing pengikut menuju tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu antara lain penelitian dari (El, L. A, 2019) Pengaruh manajemen, kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Studi ini menunjukkan pengaruh besar elemen-elemen seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Balai Latihan Kerja Industri Regional V di Surabaya. Investigasi Tambahan (Simarmata, 2021) Menurut Makalah Penelitian Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Gaya Kepemimpinan Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Mahesa Bahari International menunjukkan Kinerja karyawan PT Mahesa Bahari International terbukti dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan, supervisi, dan disiplin kerja secara bersamaan.

## KESIMPULAN

1. Indikator yang paling dominan dari variabel yang diteliti yaitu: Variabel gaya kepemimpinan adalah tanggung jawab; Variabel pengawasan adalah integrasi dan akurat; Variabel disiplin kerja adalah ketaatan pada standar kerja; & Variabel kinerja adalah kualitas.
2. Kinerja karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan.
3. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal.
4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal.
5. Gaya kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal.

## REFERENSI

- Adi, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Adistyana, N. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Amuntai*.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agussalim, M. (2017). *Statistik*. Padang: Ekasakti Press.
- Alhalimah, R., Mariam, I., & Wijiyanty, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta. *Epigram*, 13(2), 129–136.
- Alpahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Azzahrati, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1).
- Bagus, L., Utomo, H.Romat, & Saragih. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Bank Bri Perawang. *E-Proceeding Of Management*, 4(1), 902–908.
- Delvianti, N. N. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Agam. *Matua Jurnal*, 1(1), 31–40.
- El, L. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Karyawan

- Pada Balai Diklat Industri (BDI) Surabaya. *Jurnal Stiesia*.
- Fitriani, E. D. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *Ejournal Administrasi Negara*, 3(5), 1644–1655.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hartanto, A. P., & Rahardja, E. (2016). Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Otobus Jaya Indah Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(1), 1–12.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasyim, W. (2020). Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja. *Ikra-Ith Ekonomi*, 3(1), 32–40.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Praktik*. Depok: Pt Raja Grafindo.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship Between Work Motivation, Work Discipline And Employee Performance At The Regional Secretariat Of Bogor City. *International Journal Of Social And Management Studies(Ijosmas)*, 2(02), 1–16.
- Nurohman Program Studi Manajemen, D., Ekonomi, F., Pgri Yogyakarta Jl Pgri, U., No, S., & Bantul Yogyakarta, K. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api (Pusdalopka)Daop 6 Yogyakarta*.
- Palandeng, I. D., Nelwan, O. S., & Sondole, E. M. R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran Vii, Terminal Bbm Bitung. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 650–661.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect Of Work Environment, Leadership Style, And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels And Resorts, Indonesia. *International Journal Of Law And Management*, 59(6), 1337–1358.
- Rianti, W. (2020). *Analisis Pengawasan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Aliannisa Martapura*. 1–10.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbin, s. (2016). *manajemen*. jakarta: erlangga.
- Rompas Goverd Adler Clinton, Tewal Bernhard, D. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987.
- Satriadi, P., & Binaan, N. (2016). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Negeri Binaan Tanjungpinang. *Economica*, 4(2), 288–295.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Aditama.
- Shalahuddin, S., Saputra, D. A., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 143.
- Simarmata, R., Siregar, I. N. P., Kasli, S. T. A., Hardiana, F., & ... (2021). Effect Of Leadership Style, Supervision And Work Discipline On Employee Performance Of Pt.

- Mahesa Bahari International. *Jurnal Mantik*, 5(36), Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung: Pt Aifabet.
- Uma, S. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Utomo, L. B., Saragih, H. R., Telkom, U., Pegawai, K., & Manusia, S. D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai The Impact Of Leadership Style Toward The Performance Of*. 4(1), 902–908.
- Veitzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: Pt Rajagrafindo.
- Waruwu, H. F., Sunreni, A. M., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Dan Gairah Kerja Pegawai Kecamatan 2x11 Enam Lingkung Kabupaten Padang Pariaman. *Jm*, 1(2), 133–145.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yanti, S., & Yanti, N. (2020). Pengaruh Perilaku Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Premier Basko Hotel Padang. *Jurnal Matua*, 2(9), 371–380.
- Yulianty Susi, E. (2020). *Kepemimpinan Organisasi Dan Bisnis*. Jawa Tengah: Pena Persada.