



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

## Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur

*The Influence of Supervision and Leadership on Work Discipline at the Regional Secretariat of East Barito Regency*

Lia Agustin<sup>1\*</sup>, Siti Hajar<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FHISIP Universitas Terbuka,  
[041758665@ecampus.ut.ac.id](mailto:041758665@ecampus.ut.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, [sitihajar@umsu.ac.id](mailto:sitihajar@umsu.ac.id)

\*Korespondensi Penulis, e-mail: [041758665@ecampus.ut.ac.id](mailto:041758665@ecampus.ut.ac.id)

### Artikel Penelitian

#### Article History:

Received: 4 May, 2024

Revised: 6 June, 2024

Accepted: 12 June, 2024

#### Kata Kunci:

Pengawasan;  
Kepemimpinan;  
Disiplin Kerja;  
Sekretariat Daerah

#### Keywords:

Supervision;  
Leadership;  
Work Discipline;  
the regional Secretariat

DOI: [10.56338/jks.v4i2.1778](https://doi.org/10.56338/jks.v4i2.1778)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. Pengawasan dan kepemimpinan merupakan dua variabel penting yang diyakini dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarikan kepada sejumlah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Pengawasan yang efektif dan kepemimpinan yang baik terbukti mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pengawasan yang dilakukan secara konsisten dan transparan serta gaya kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif dapat meningkatkan motivasi dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang ada. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi pengelola instansi pemerintah dalam meningkatkan disiplin kerja melalui perbaikan sistem pengawasan dan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif. Selain itu, penelitian ini juga memberikan dasar bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja di lingkungan pemerintahan.

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the influence of supervision and leadership on work discipline at the Regional Secretariat of East Barito Regency. Supervision and leadership are two important variables that are believed to influence the level of employee work discipline. This research uses quantitative methods with a survey approach. Data was collected through a questionnaire distributed to a number of employees of the East Barito Regency Regional Secretariat. Data analysis was carried out using multiple linear regression techniques to test the proposed hypothesis. The research results show that supervision and leadership have a significant effect on work discipline. Effective supervision and good leadership have been proven to be able to improve employee work discipline. Supervision that is carried out consistently and transparently as well as an inspirational and participative leadership style can increase employee motivation and compliance with existing regulations. This research provides a practical contribution for government agency managers in improving work discipline through improving the supervision system and implementing an effective leadership style. Apart from that, this research also provides a basis for further research which wants to examine other factors that influence work discipline in the government environment.*

## PENDAHULUAN

Penerapan disiplin adalah aspek penting dalam pelaksanaan pekerjaan. Disiplin bukan hanya tentang kepatuhan terhadap perintah, tetapi juga mencakup sikap dan tindakan yang berasal dari dalam diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan yang telah ditetapkan. Tanggung jawab yang kuat terkait erat dengan disiplin dan mempengaruhi pelaksanaan tugas. Disiplin yang baik terlihat dari tingginya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Oleh karena itu, peraturan diperlukan untuk memberikan panduan dan penyuluhan kepada pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Disiplin dalam organisasi dianggap baik jika sebagian besar pegawai mematuhi peraturan yang ada. Maka, disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting dalam keberhasilan organisasi, terutama di lingkungan pemerintahan. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku serta melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik dan tepat waktu. Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur, tingkat disiplin kerja pegawai menjadi perhatian utama untuk memastikan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik.

Disiplin kerja juga dipengaruhi oleh pengawasan; apabila pengawasan dilakukan dengan baik, maka disiplin kerja pegawai juga akan meningkat. Dalam konteks ini, menurut Rivai (2021) bahwa pengawasan menjadi elemen penting dalam manajemen organisasi, karena berfungsi sebagai pendorong bagi pegawai agar dapat bertindak sesuai dengan rencana dan peraturan yang berlaku. Terkait dengan kepemimpinan, hal ini dapat dilihat dari upaya menegakkan disiplin. Salah satu tugas utama seorang pemimpin adalah membina disiplin kerja bawahannya agar mereka patuh dan taat terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan demi mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang baik dan memahami bawahannya dengan baik akan berdampak positif pada disiplin kerja. Setiap pemimpin dianggap efektif jika bawahannya memiliki disiplin yang baik. Pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan menanamkan disiplin yang baik pada diri mereka.

Pengawasan dan kepemimpinan adalah dua faktor krusial yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Pengawasan yang baik memastikan bahwa pegawai tetap berada pada jalur yang benar dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan mematuhi peraturan yang ada. Hendri dan Niko (2020) berpendapat bahwa melalui pengawasan yang ketat dan sistematis, penyimpangan dapat segera dideteksi dan dikoreksi. Di sisi lain, kepemimpinan yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan penuh dedikasi. Kepemimpinan yang baik mencakup kemampuan untuk memberikan arahan yang jelas, mendukung pegawai dalam mencapai tujuan mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur, tantangan dalam mempertahankan disiplin kerja yang tinggi menjadi semakin kompleks seiring dengan berkembangnya tuntutan pelayanan publik dan dinamika lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja di instansi ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut terhadap disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur.

Berdasarkan pengamatan penulis dan hasil wawancara dengan beberapa pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur, rendahnya tingkat disiplin pegawai terlihat dari banyaknya pegawai yang beristirahat sebelum waktunya. Selain itu, selama jam kerja, banyak pegawai yang mengobrol dan bermain game karena kurangnya pengawasan dari pimpinan. Akibatnya, pegawai menggunakan waktu kerja untuk melakukan hal-hal di luar tugas mereka. Banyak juga pegawai yang tidak taat kepada pimpinan, yang disebabkan oleh kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahannya dan pimpinan yang memberikan contoh buruk, seperti jarang berada di kantor dan tidak menjalankan tugasnya selama jam kerja. Lemahnya pengawasan dari atasan terjadi karena atasan tidak selalu mengawasi pegawainya.

Pengawasan yang baik, pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan menghasilkan hasil kerja yang optimal. Selain itu, jika pimpinan memberikan contoh yang baik, bawahan akan mengikuti teladan yang positif tersebut. Pengawasan memungkinkan pemantauan berbagai hal yang bisa merugikan perusahaan, termasuk kesalahan dalam pelaksanaan kerja pegawai. Namun, pengawasan dari pimpinan

tidak dimaksudkan untuk mencari-cari kesalahan, melainkan untuk memastikan bahwa rencana pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Pengawasan yang berkelanjutan diperlukan untuk memberikan dampak positif bagi perkembangan dan perubahan yang baik. Seorang pemimpin harus mampu menjalankan kepemimpinannya agar perusahaan yang dipimpinnya berhasil mencapai tujuan. Dengan mengkaji pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi peningkatan kinerja pegawai.

## KAJIAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Siagian (2014) disiplin ialah latihan, pikiran, perasaan, kehendak dan watak latihan pengembangan dan pengendalian perasaan, pikiran dan kehendak, dan watak untuk melahirkan ketaatan dan tingkah laku yang teratur. Kemudian, Shalahuddin, Saputra, Darmawan (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sutrisno (2015) menyebutkan bahwa jenis disiplin ada dua, yaitu:

*Self-imposed discipline* (disiplin yang timbul dengan dirinya), merupakan jenis disiplin yang paling efektif, karena para pegawai memiliki disiplin kerja bukan disebabkan rasa takut atas sanksi atau hukuman yang akan diterima, apabila tidak patuh terhadap atasan, melainkan timbul karena kesadaran pegawai itu sendiri akan tugas dan tanggung jawabnya, disebabkan adanya insentif yang baik dan memuaskan.

*Command discipline* (disiplin berdasarkan perintah), merupakan disiplin yang timbul disebabkan karena adanya paksaan dan didorong oleh rasa takut atas sanksi yang akan dikenakan oleh atasan, apabila perintah itu tidak dituruti.

### Pengawasan

Pengawasan yang dijelaskan oleh Hasibuan (2017) adalah suatu upaya terstruktur untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan maksud perencanaan. Membangun sistem informasi yang memberikan umpan balik, membandingkan aktivitas aktual dengan standar sebelumnya, mengidentifikasi dan mengevaluasi penyimpangan, dan mengambil langkah perbaikan yang diperlukan untuk memastikan penggunaan yang paling efektif dan efisien dari semua sumber daya organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Selanjutnya, Ruwaeda, Burhanuddin, Parawu (2021) menyatakan pengawasan adalah proses memeriksa apakah suatu kejadian sesuai dengan rencana, instruksi yang telah diberikan, dan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Selain itu menurut Kahmad (2015) pengawasan adalah sebagai langkah untuk melaksanakan pekerjaan yang telah dilakukan, mengevaluasinya, dan jika diperlukan, melakukan koreksi agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana awal. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2015) adalah: 1) Perubahan lingkungan organisasi, 2) Peningkatan kompleksitas organisasi, 3) Kesalahan-kesalahan, 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

### Kepemimpinan

Kahmad (2015) mendefinisikan kepemimpinan sebagai tindakan atau usaha untuk menginspirasi atau memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja atau bertindak menuju pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. kemudian, Handoko (2011) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain sehingga mereka bekerja menuju tujuan dan target yang ditetapkan. Mendrofa, et al (2021) menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan terkait disiplin kerja, yaitu 1) Sistem nilai yang berlaku dan diyakini; 2) Kemampuan

kognisi; 3) Latar belakang pendidikan; 4) Derajat ketergantungan; 5) Kebutuhan; 6) Dorongan; 7) Kepribadian; 8) Pengaruh bawahan; 9) Sifat dan jenis tugas; 10) Dukungan manajemen; 11) Budaya organisasi

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian *asosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2020) adalah penelitian yang bersifat menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini terdapat teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan dan meramalkan suatu fenomena. Populasi diambil dari seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur, yang berjumlah 68 orang. Berdasarkan data yang didapat bahwa jumlah karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur, yaitu berjumlah 68 orang. Berdasarkan kutipan diatas dapat diambil seluruhnya, maka jumlah yang diambil sebagai sampel adalah 68 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*Interview*, angket (*Quesioner*) dan studi dokumentasi. Teknik analisis data digunakan adalah regresi linier berganda.

## HASIL

Pengawasan dan kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam membentuk disiplin kerja di lingkungan organisasi, termasuk Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. Pengawasan yang efektif merupakan mekanisme penting untuk memastikan bahwa pegawai mematuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan yang ketat dan terprogram, pelanggaran dapat dideteksi dan diatasi secara tepat waktu. Di sisi lain, menurut Suhudi., et al (2018); Rivai (2021) bahwa kepemimpinan yang baik juga berperan dalam membentuk budaya kerja yang disiplin. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung, dan menginspirasi bawahannya akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan patuh terhadap peraturan yang ada. Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur, rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, yang membuat pegawai merasa bisa memanfaatkan waktu kerja untuk kegiatan yang tidak produktif. Selain itu, kurangnya kepemimpinan yang efektif juga dapat mengakibatkan rendahnya moral pegawai dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Perbaikan dalam pengawasan dan kepemimpinan menjadi kunci untuk meningkatkan disiplin kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. Peningkatan pengawasan yang lebih sistematis dan konsisten akan membantu mencegah pelanggaran dan memastikan bahwa pegawai menjalankan tugas-tugasnya dengan tepat. Selain itu, pengembangan kepemimpinan yang inspiratif dan mendukung akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan disiplin kerja yang positif. Penelitian lebih lanjut juga dapat dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur, seperti budaya organisasi, insentif, dan kebijakan manajemen sumber daya manusia. Dengan memahami secara menyeluruh faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, dapat dirancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi. Pemahaman mengenai pengaruh pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja memiliki implikasi praktis bagi manajemen SDM di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. Perlu dilakukan peningkatan kapasitas pengawasan dan pengembangan kepemimpinan yang efektif untuk menciptakan budaya kerja yang disiplin dan produktif. Maka, regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen di pengaruhi oleh variabel independen, bila variabel independen sebagai faktor predictor.

Berikut ini adalah rumusan dari Regresi Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

$$Y = \text{Disiplin Kerja}$$

- a = Konstanta
- b = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
- X<sub>1</sub> = Pengawasan
- X<sub>2</sub> = Kepemimpinan

**Tabel 1.** Hasil Pengujian Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.392	5.500		3.708	.000
Pengawasan	.837	.085	.763	9.841	.000
Kepemimpinan	-.203	.128	-.123	-1.590	.117

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 20,392 - 0,837X_1 - 0,203X_2$$

Keterangan:

Nilai a = 20,392 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu *Pengawasan (X<sub>1</sub>)* dan *Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)* dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka *Disiplin Kerja (Y)* adalah sebesar 20,392.

Nilai koefisien regresi X<sub>1</sub> = -0,837 menunjukkan apabila *Pengawasan* mengalami penurunan maka akan mengakibatkan menurunnya *Disiplin Kerja* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur Kontribusi yang diberikan *Pengawasan* terhadap *Disiplin* dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel diatas.

Nilai koefisien regresi X<sub>2</sub> = 0,203 menunjukkan apabila *Kepemimpinan* mengalami penurunan maka akan mengakibatkan menurunnya *Disiplin Kerja* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur Kontribusi yang diberikan *Kepemimpinan* terhadap *Disiplin Kerja* dilihat dari *standardized coefficient* pada tabel diatas.

**Tabel 2.** Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.392	5.500		3.708	.000
Pengawasan	.837	.085	.763	9.841	.000
Kepemimpinan	-.203	.128	-.123	-1.590	.117

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja  
Sumber: Data Penelitian

### Pengujian Hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan computer program *Statistical Package For Social Science (SPSS 16.0)*. pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Untuk criteria Uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan dua arah (0,025). Nilai t untuk  $n = 68 - 2 - 1 = 65$  adalah 1,997

### Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja diperoleh nilai thitung sebesar 9,841, sementara ttabel, 1,997 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat di simpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur.

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja diperoleh nilai thitung sebesar -1,590, sementara ttabel 1,997 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,117 > 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak ( $H_0$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pPada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. Uji F atau disebut juga dengan uji signifikan secara bersama-sama dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu pengawasan dan kepemimpinan untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman disiplin kerja. Berikut adalah hasil statistik pengujiannya.

**Tabel 3.** Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	805.037	2	402.518	51.011	.000 <sup>a</sup>
	Residual	512.905	65	7.891		
	Total	1317.941	67			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pengawasan

**ANOVA<sup>b</sup>**

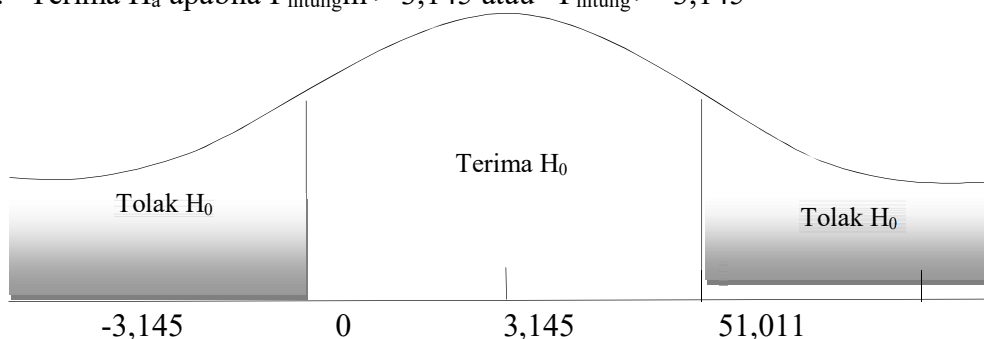
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	805.037	2	402.518	51.011	.000 <sup>a</sup>
	Residual	512.905	65	7.891		
	Total	1317.941	67			

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja  
 Sumber: Hasil Penelitian

$F_{tabel} = n - k - 1 = 68 - 2 - 1 = 65$  adalah 3,145

Kriteria pengujian:

- a. Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < 3,145$  atau  $-F_{hitung} > -3,145$
- b. Terima  $H_a$  apabila  $F_{hitung} > 3,145$  atau  $-F_{hitung} > -3,145$



Sumber : Data penelitian

**Gambar 1.** Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji F hitung pada tabel di atas didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 51,011 dengan signifikan 0,000 sementara nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan  $dk = 68 - 2 - 1 = 65$  dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,145. Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja.

**Koefisien Determinasi (R-Square)**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 4.** Koefisien Determinasi (R-Square)



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 <sup>a</sup>	.611	.599	2.80906

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pengawasan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Penelitian

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai  $R^2$  dalam model regresi diperoleh sebesar 0,599. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan *Pengawasan* dan *Kepemimpinan secara* bersama-sama terhadap *Disiplin Kerja* sebesar 59,90%, sedangkan sisanya 49,10% dipengaruhi oleh faktor lain tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah cukup baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari kurangnya tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

### Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu 9,841  $\geq 1,997$  dan  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$  sehingga  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menyatakan bahwa pengawasan ada berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. Hal ini berarti bahwa dengan pengawasan yang baik yang ditujukan oleh atasan kepada perusahaan maka disiplin kerja pegawai akan lebih meningkat. Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian Sinaga, et al (2023) pengawasan berpengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja karena atasan berperan penting dalam menumbuhkan disiplin kerja pegawai dengan adanya pengawasan, maka pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan bekerja dengan disiplin.

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu -1,590  $\leq 1,997$  dan  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. Hal ini berarti bahwa dengan kepemimpinan dari pimpinan yang kurang baik maka harus lebih di perbaiki lagi. Hal ini didukung oleh penelitian Hendri dan Niko (2020). Hal ini berarti kepemimpinan secara langsung tidak berpengaruh disiplin kerja pegawai.

### Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh antara pengawasan dan pemimpin terhadap disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. yang menyatakan bahwa sudah jelas terbukti berpengaruh, dimana berdasarkan hasil uji F didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 51,001 dengan signifikan 0,000 sementara nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,145. Karena  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Maka dapat disimpulkan bahwa dengan



meningkatnya pengawasan serta kepemimpinan dari atasan atau pimpinan maka disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat. Hal ini di dukung penelitian Nuryadi., et al (2023) bahwa hipotesis ketiga dari penulis yaitu ada pengaruh hubungan antara pengawasan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur

### **KESIMPULAN**

Pentingnya pengawasan dan kepemimpinan dalam memengaruhi tingkat disiplin kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur, yang menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif dan kepemimpinan yang baik memiliki dampak positif terhadap disiplin kerja pegawai. Pengawasan yang ketat dan sistematis membantu dalam mendeteksi dan mencegah pelanggaran terhadap aturan, sementara kepemimpinan yang inspiratif dan memberikan contoh yang baik mendorong pegawai untuk bekerja dengan dedikasi dan patuh terhadap tata tertib di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. Adapun kesimpulannya adalah:

Hasil penelitian ini dengan mengetahui secara parsial ada pengaruh variabel bebas X1 (pengawasan) terhadap variabel Y (disiplin kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur.

Hasil penelitian ini dengan mengetahui secara parsial tidak ada pengaruh variabel bebas X2 (kepemimpinan) terhadap variabel Y (disiplin kerja) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur

Hasil penelitian ini dengan mengetahui secara simultan ada pengaruh pengawasan dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur.

### **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa rekomendasi dapat diajukan untuk meningkatkan disiplin kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. Dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi ini, diharapkan Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawai, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Perlu dilakukan peningkatan kapasitas atasan dalam melakukan pengawasan yang efektif, termasuk penggunaan teknologi informasi untuk memantau kinerja pegawai secara lebih sistematis.

Pelatihan kepemimpinan yang berorientasi pada memberikan contoh yang baik dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi perlu ditingkatkan.

Penting untuk meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, termasuk menyediakan saluran komunikasi yang terbuka untuk menanggapi masukan dan keluhan pegawai terkait dengan pelaksanaan pengawasan dan kepemimpinan.

Implementasi sistem penghargaan dan sanksi yang jelas dan konsisten dapat menjadi dorongan bagi pegawai untuk mematuhi aturan dan tata tertib perusahaan

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri dan Niko. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, Volume 4 No. 1 Edisi Juli (2020) <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.35>
- Kahmad, Dadang, 2015. Manajemen Organisasi. Bandung :CV Pustaka Setia.
- Mendrofa, Arman, Syukur., et al. (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, Volume 4, No. 1 Tahun 2021 <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2942>

- Nuryadi, Yuki., et al. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Golden Blossom Sumatra (GBS). *Journal of Management, Small and Medium Enterprises (SME's)*, Volumen 16 No. 1 Tahun 2023. <https://doi.org/10.35508/jom.v16i1.7786>
- Rivai, Ahmad. (2021) Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 4 No. 1 Tahun 2021. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6715>
- Ruwaeda., Burhanuddin., Parawu, Elfiansyah, Hafiz. (2021) Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. *KIMAP: Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, Volume 2, No. 1 Tahun 2021. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/3850/3394>
- Siagian, S. P. (2014). *Maajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shalahuddin., Saputra, Alfian, Danang., Darmawan, Dedy. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manejemen*, Volume 4, No. 4 Tahun 2020. <http://dx.doi.org/10.31602/atd.v4i2.3217>
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kharisma Putra Utama.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&Q*. Bandung, Alfabeta.
- Suhudi, N. E., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(02), 71-80. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/1042/1071>
- Sinaga, Kepler., et al. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai. *JISPOL: Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, Volume 3, No. 1 (2023) Edisi Juni. Universitas HKBP Nomensen <https://doi.org/10.51622/jispol.v3i1.1338>