



Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Taufik Bualo¹, Rolly Paramata², Afan Suyanto³, Olfin Ishak⁴, Ahlar Biongan⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Gorontalo

Email: Rahulbualo00@gmail.com

Keywords:

Work Discipline;
Supervision;
Work Effectiveness

Abstract. This study aims to determine and analyze the influence of discipline and supervision on the effectiveness of employee work at the Education and Culture Office of Gorontalo Regency.

The sample used as the research target was all employees working at the Education and Culture Office of Gorontalo Regency, a total of 45 people, and all of them became respondents in this study using the multiple linear regression analysis method. Based on the results of statistical analysis using the SPSS program, it shows that discipline has a positive and significant effect on work effectiveness, supervision has a positive and significant effect on work effectiveness, and overall discipline and supervision together have a positive and significant effect on work effectiveness at the Education and Culture Office of Gorontalo Regency.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian sekaligus sampel berjumlah 45 orang pegawai yang seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sensus. Data dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Pengawasan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Selain itu, secara simultan disiplin kerja dan pengawasan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja yang didukung oleh pelaksanaan pengawasan yang efektif dapat mendorong terciptanya efektivitas kerja pegawai yang lebih optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Corresponden author:

Email: Rahulbualo00@gmail.com

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada organisasi sektor publik, kualitas sumber daya manusia tidak hanya diukur dari kompetensi yang dimiliki pegawai, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan akuntabel. Keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik sangat bergantung pada

efektivitas kerja aparatur dalam menjalankan fungsi pemerintahan. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas kerja menjadi salah satu fokus utama dalam reformasi birokrasi guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan, dan berorientasi pada pelayanan Masyarakat.

Efektivitas kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, standar operasional, kualitas, dan waktu yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai yang memiliki efektivitas kerja tinggi akan mampu menghasilkan pelayanan yang berkualitas, meningkatkan produktivitas organisasi, serta mendukung pencapaian sasaran strategis instansi. Sebaliknya, rendahnya efektivitas kerja dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya kualitas pelayanan, serta menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap organisasi publik. Dalam konteks Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo, efektivitas kerja pegawai memiliki arti penting karena instansi ini bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan layanan pendidikan dan pelestarian kebudayaan yang secara langsung bersentuhan dengan kebutuhan masyarakat.

Secara empiris, peningkatan efektivitas kerja aparatur pemerintah masih menjadi tantangan di berbagai organisasi sektor publik. Berbagai laporan evaluasi kinerja pemerintah menunjukkan bahwa pencapaian target organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan anggaran dan sarana pendukung, tetapi juga oleh perilaku kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dalam konteks Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo, penelitian ini berangkat dari kebutuhan organisasi untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan melalui peningkatan efektivitas kerja pegawai. Berdasarkan dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), SAKIP, Renstra, atau laporan kehadiran pegawai Tahun, masih terdapat indikator kinerja yang belum mencapai target, tingkat penyelesaian pekerjaan yang belum optimal, atau tingkat kehadiran pegawai yang memerlukan perhatian lebih. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas kerja pegawai masih menjadi isu yang perlu dikaji secara ilmiah sebagai dasar penyusunan kebijakan peningkatan kinerja organisasi.

Berbagai faktor diduga memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Salah satu faktor yang memiliki peran penting adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih teratur, memanfaatkan waktu secara efektif, mematuhi standar operasional, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target organisasi. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja berpotensi menurunkan produktivitas dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, penggunaan waktu kerja, dan pelaksanaan metode kerja yang sesuai.

Selain disiplin kerja, pengawasan merupakan fungsi manajemen yang berperan memastikan seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai rencana, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan secara efektif memungkinkan pimpinan mendeteksi penyimpangan sejak dini, memberikan umpan balik kepada pegawai, serta melakukan tindakan korektif untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai sarana pembinaan yang mampu mendorong peningkatan efektivitas kerja pegawai.

Hubungan antara disiplin kerja, pengawasan, dan efektivitas kerja telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian. Ilyas dan Nugroho Saputro (2020) menemukan bahwa disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. Dimyati dan Maryadi (2024) juga membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam. Penelitian Dwinanda et al. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Selanjutnya, Kencana et al. (2024) menyimpulkan bahwa disiplin, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai puskesmas. Pandipa (2018) menegaskan

bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja aparatur pemerintah, sedangkan Pasaribu (2017) menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai. Hasil-hasil penelitian tersebut memperlihatkan adanya konsistensi bahwa disiplin kerja dan pengawasan merupakan determinan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Meskipun demikian, penelitian-penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada sekretariat daerah, rumah sakit, badan keuangan daerah, puskesmas, maupun instansi pemerintahan lainnya yang memiliki karakteristik organisasi berbeda dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. Selain itu, sebagian besar penelitian hanya menitikberatkan pada pengaruh masing-masing variabel terhadap efektivitas kerja tanpa mempertimbangkan konteks organisasi perangkat daerah yang memiliki karakteristik pelayanan pendidikan dan kebudayaan. Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang menunjukkan perlunya pengujian kembali hubungan antara disiplin kerja, pengawasan, dan efektivitas kerja pada objek penelitian yang berbeda sehingga dapat memperkaya bukti empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo, yang hingga saat ini belum banyak dikaji. Penelitian ini tidak hanya memperluas objek penelitian pada organisasi perangkat daerah di sektor pendidikan, tetapi juga memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja aparatur dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik. Temuan penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada penguatan disiplin kerja, peningkatan kualitas pengawasan, serta optimalisasi efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, menganalisis pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai, serta menguji pengaruh disiplin kerja dan pengawasan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis berdasarkan data empiris.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo yang berjumlah 45 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling (*sensus*), sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini dipilih agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi populasi secara utuh.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 (sangat setuju). Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan instansi, literatur ilmiah, serta berbagai referensi yang relevan dengan variabel penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini meliputi disiplin kerja (X_1) dan pengawasan (X_2), sedangkan variabel dependen adalah efektivitas kerja (Y). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat dan konsisten.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan disiplin kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai. Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

dengan keterangan:

Y = Efektivitas Kerja
 α = Konstanta
 β_1, β_2 = Koefisien regresi
 X_1 = Disiplin Kerja
 X_2 = Pengawasan
e = error)

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi disiplin kerja dan pengawasan dalam menjelaskan variasi efektivitas kerja pegawai. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Hasil Dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik sehingga layak digunakan dalam analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2021).

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa residual menyebar mengikuti garis diagonal pada grafik Normal Probability Plot (P–P Plot), sehingga residual dapat dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik Scatterplot memperlihatkan penyebaran titik residual secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi normalitas dan homoskedastisitas telah terpenuhi. Pengujian multikolinearitas dilakukan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,813	1,230	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengawasan	0,813	1,230	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2025.

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance sebesar 0,813 ($>0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,230 (<10). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang tinggi antarvariabel independen, sehingga model regresi bebas dari gejala multikolinearitas. Dengan demikian, seluruh hasil uji asumsi klasik mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi persyaratan statistik dan layak digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
(Constant)	2.916	3.929		.742	.462
Disiplin	.583	.118	.595	4.931	.000
Pengawasan	.266	.116	.278	2.304	.026

Sumber : Data Spss diolah 2025

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. Hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,916 + 0,583X_1 + 0,266X_2$$

dengan:

Y = Efektivitas Kerja

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Pengawasan

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 2,916 mengindikasikan tingkat efektivitas kerja ketika variabel disiplin kerja dan pengawasan dianggap konstan. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,583 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,583 satuan, dengan asumsi variabel pengawasan tetap. Sementara itu, koefisien regresi pengawasan sebesar 0,266 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pengawasan sebesar satu satuan akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,266 satuan, dengan asumsi disiplin kerja berada pada kondisi yang sama. Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,931 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan pengawasan memiliki nilai t hitung sebesar 2,304 dengan tingkat signifikansi 0,026. Nilai signifikansi kedua variabel lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja maupun pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan mendorong pegawai untuk lebih taat terhadap peraturan, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional yang telah ditetapkan. Di sisi lain, pengawasan yang dilakukan secara konsisten memungkinkan pimpinan memberikan arahan, evaluasi, dan tindakan korektif sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih terarah dan sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, kedua variabel tersebut terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	73.610	2	36.805	13.765	.000 ^b
1 Residual	112.301	42	2.674		
Total	185.911	44			
A. Dependent Variable: Efektivitas Kerja					
B. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin					

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 13,765 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil sinergi antara tingginya disiplin kerja dan efektifnya pelaksanaan pengawasan. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi dan didukung oleh sistem pengawasan yang berjalan dengan baik akan lebih mampu melaksanakan tugas secara tepat waktu, bertanggung jawab, serta menghasilkan kinerja yang sesuai dengan target organisasi.

Uji Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi atau disebut juga dengan R² bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen atau terikat (Efektivitas Kerja) dijelaskan oleh variabel bebas atau independen seperti (Disiplin dan Pengawasan).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.396	.367	1.63519

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin

Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data Spss diolah 2025

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. Nilai t hitung sebesar 4,931 dengan signifikansi 0,000 (<0,05) menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dihasilkan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas mampu meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Ilyas dan Nugroho Saputro (2020), Pandipa (2018), dan Dwinanda et al. (2023) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Implikasinya, peningkatan efektivitas kerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis pegawai, tetapi juga pada pembentukan budaya disiplin melalui penegakan aturan, keteladanan pimpinan, serta evaluasi kinerja yang dilakukan secara konsisten.

Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 2,304 dengan tingkat signifikansi 0,026 (<0,05), sehingga hipotesis kedua diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif mampu memastikan pelaksanaan pekerjaan tetap sesuai dengan rencana, prosedur, dan

target organisasi. Melalui pengawasan yang berkesinambungan, pimpinan dapat melakukan evaluasi, memberikan arahan, serta memperbaiki penyimpangan yang terjadi selama proses kerja. Temuan ini mendukung teori Hasibuan (2020) mengenai fungsi pengawasan sebagai alat pengendalian organisasi dan sejalan dengan penelitian Dimiyati dan Maryadi (2024), Pasaribu (2017), serta Ilyas dan Nugroho Saputro (2020) yang menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengawasan yang objektif, terukur, dan berorientasi pada pembinaan perlu terus diperkuat untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai sekaligus mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 13,765 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,396 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan mampu menjelaskan 39,6% variasi efektivitas kerja pegawai, sedangkan 60,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja merupakan hasil sinergi antara perilaku individu yang disiplin dan sistem pengawasan yang berjalan secara efektif. Disiplin mendorong pegawai untuk bekerja sesuai aturan, sedangkan pengawasan memastikan pelaksanaan tugas tetap terkendali dan selaras dengan tujuan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung teori Robbins dan Judge (2023) serta sejalan dengan penelitian Kencana et al. (2024) dan Ilyas dan Nugroho Saputro (2020) yang menyatakan bahwa kombinasi disiplin kerja dan pengawasan mampu meningkatkan efektivitas kerja aparatur.

Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan efektivitas kerja tidak dapat dicapai hanya melalui penguatan salah satu faktor. Organisasi perlu membangun budaya disiplin yang kuat sekaligus menerapkan sistem pengawasan yang konsisten, objektif, dan berkelanjutan. Mengingat nilai koefisien determinasi masih sebesar 39,6%, penelitian selanjutnya disarankan mengkaji faktor lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja, atau budaya organisasi untuk memperoleh model yang lebih komprehensif.

Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan, melaksanakan tugas sesuai prosedur, dan memanfaatkan waktu kerja secara optimal, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dihasilkan. Selain itu, pengawasan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Pengawasan yang dilaksanakan secara terencana, konsisten, dan berorientasi pada pembinaan mampu meningkatkan ketepatan pelaksanaan tugas serta meminimalkan penyimpangan dalam proses kerja. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, dengan kemampuan menjelaskan variasi efektivitas kerja sebesar 39,6%, sedangkan 60,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan efektivitas kerja pegawai memerlukan sinergi antara budaya disiplin yang kuat dan sistem pengawasan yang efektif.

Berdasarkan hasil penelitian, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo disarankan untuk terus memperkuat budaya disiplin melalui penegakan aturan secara konsisten, peningkatan keteladanan pimpinan, serta pelaksanaan evaluasi kinerja yang objektif dan berkelanjutan. Di samping itu, sistem pengawasan perlu dioptimalkan melalui kegiatan monitoring, pembinaan, dan pemberian umpan balik secara berkala agar pelaksanaan tugas pegawai tetap sesuai dengan target dan standar organisasi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi efektivitas kerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada instansi pemerintah atau organisasi publik yang berbeda dengan cakupan responden yang lebih luas sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Andang P., K., & Hardiyana, A. (2021). Effect of work supervision and discipline on employee performance: Study on a manufacturing company in Bandung City. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 15(2), 92–100. <https://doi.org/10.55208/jebe.v15i2.241>
- Cooper, A., Teoh, K. R. H., Madine, R., Neal, A., Jones, A., Hussain, A., & Behrens, D. A. (2024). The last resort: Reducing avoidable employee harm by improving the application of the disciplinary policy and process. *Frontiers in Psychology*, 15, 1350351. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1350351>
- Darmawan, R. A., & Sumartik. (2024). Employee performance: The effects of supervision, work discipline, and work environment. *Academia Open*, 9(2). <https://doi.org/10.21070/acopen.9.2024.5514>
- Dimiyati, A., & Maryadi, M. (2024). Pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 52–64.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hijrah, N., Jam'an, A., Rizal, S., Akhmad, A., & Idrus, M. I. (2024). The employee performance perspective influenced by supervision, commitment, and work discipline at the Human Resource Development Agency of South Sulawesi Province. *Eduvest – Journal of Universal Studies*, 4(6), 5163–5179. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i6.1453>
- Ibrahim, M., Yakup, Y., Karundeng, D. R., & Isa, N. (2024). Analisis Pelatihan Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Implikasinya Pada Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Anggota Polisi Biro Sdm Polda Gorontalo. *Jurnal Dimensi*, 13(2), 339-351.
- Ilyas, M., & Nugroho Saputro, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 91–102.
- Ishak, O., Karyadi, S., Suparman, S., Ginting, N., & Efendi, B. (2024). Analisis pengaruh prosedur kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Patra Jasa Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5944–5954.
- Kadir, A., Wirawan, H., Salam, R., Hattab, S., & Daswati. (2024). Abusive supervision in public service organisations: Investigating the moderating effect of attribution styles. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 46(2), 184–209. <https://doi.org/10.1080/23276665.2023.2274571>
- Kossek, E. E., Porter, C. M., Rosokha, L. M., Wilson, K. S., Rupp, D. E., & Law-Penrose, J. (2024). Advancing work–life supportive contexts for the “haves” and “have nots”: Integrating supervisor training with work–life flexibility to impact exhaustion or engagement. *Human Resource Management*, 63(3), 397–411. <https://doi.org/10.1002/hrm.22207>

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Saputra, M. R. E., Basriman, I., Entas, D., & Sukwika, T. (2024). The influence of motivation, leadership style, and work discipline on employee performance during the COVID-19 pandemic. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 293–305. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v7i2.37639>
- Setianto, J. D., & Firdaus, V. (2024). Boosting employee performance through discipline, motivation, and supervision in Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 19(3). <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i3.1134>
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Susanto, N., Suherman, A., & Sunardi, D. (2024). Effect of work discipline and supervision on employee performance. *International Journal Management and Economic*, 3(2), 63–69. <https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1291>
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Yakup, Y., Karundeng, D. R., Gani, R., Yakup, A. P., & Ishak, O. (2025). The adoption of Green HRM practices in Indonesian state-owned banks: A pathway to sustainable organizational performance. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(4), 1319–1336.