

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 29 TANGERANG

Lukmanul Hakim¹, Muhammad Yus Firdaus², Erialdy³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Corespondent: artikelpasca@unis.ac.id

Abstrak

Efektifitas kerja sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sekolah, dengan adanya efektifitas tersebut, maka pegawai akan berusaha untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pegawai pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 29 Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan asosiatif. Adapun, populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan *sampling jenuh* sehingga diperoleh sampel yang diteliti berjumlah 55 orang. Selanjutnya, observasi dan penyebaran kuesioner dilakukan untuk mengumpulkan data penelitian. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai ($8.122 > 2.228$). Begitu juga dengan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap efektifitas kerja ($7.916 > 2.228$). Berdasarkan hasil uji f, dikatakan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja pegawai ($14.519 > 3.71$) dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 (< 0.05). Pentingnya meningkatkan pengawasan oleh pimpinan sekolah dan menjaganya agar tetap optimal sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik sesuai dengan visi dan misi sekolah.

Kata kunci: Pengawasan, Disiplin Kerja, Efektivitas Kerja, Sekolah Menengah Pertama Negeri 29, Pimpinan Sekolah, Pegawai.

Abstrak

Work effectiveness is essential to achieve the school's goals. With this effectiveness, employees will strive to overcome and solve problems encountered in carrying out their duties and work. This study was conducted to determine and analyze the influence of supervision and work discipline on employee work effectiveness at Tangerang State Junior High School 29, both partially and simultaneously. This study used a descriptive and associative quantitative approach. The population in this study was 55 people. The sampling technique used was non-probability sampling with saturated sampling so that the sample studied amounted to 55 people. Furthermore, observation and questionnaire distribution were carried out to collect research data. Data analysis was carried out using descriptive analysis, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (t-test and f-test). The results showed that supervision had a significant effect on employee work effectiveness ($8.122 > 2.228$). Likewise, work

*discipline partially affected work effectiveness ($7.916 > 2.228$). Based on the results of the *f*-test, supervision and work discipline simultaneously have a positive effect on employee work effectiveness ($14.519 > 3.71$) with a significance level of 0.000 (< 0.05). It is important to improve supervision by school leaders and maintain it optimally so that employees can perform better in accordance with the school's vision and mission.*

Keywords: *Supervision, Work Discipline, Work Effectiveness, State Junior High School 29, School Leaders, Employees.*

A. Pendahuluan

Institusi pendidikan, khususnya Sekolah Menengah Pertama (SMP), memiliki peran vital sebagai ujung tombak dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Keberhasilan sekolah dalam mencapai standar mutu nasional sangat bergantung pada Efektivitas Kerja Pegawai – baik tenaga pendidik (guru) maupun tenaga kependidikan (staf administrasi) – yang menjalankan fungsi-fungsi operasional dan manajerial. Efektivitas kerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian sasaran, diukur dari kesesuaian antara hasil kerja yang dicapai dengan target yang telah ditetapkan (Mathis & Jackson, 2011).

Dalam upaya mencapai efektivitas kerja yang optimal, manajemen sumber daya manusia di sekolah harus fokus pada upaya mengendalikan dan mengarahkan perilaku pegawai. Dua variabel kontrol yang dianggap sangat fundamental adalah Pengawasan (Supervisi) dan Disiplin Kerja. Dalam konteks sekolah, pengawasan merupakan fungsi manajerial yang memastikan bahwa kegiatan belajar-mengajar dan administrasi sekolah berjalan sesuai rencana, peraturan, dan standar mutu. Pengawasan yang efektif bersifat korektif, inspiratif, dan suportif (Siagian, 2014). Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi, yang mencerminkan kesadaran dan kemauan untuk menjalankan tugas serta menghindari pelanggaran (Hasibuan, 2016). Disiplin menjadi prasyarat bagi terciptanya iklim kerja yang tertib dan produktif.

Secara teoritis, Pengawasan dan Disiplin Kerja seharusnya berkorelasi positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Pengawasan yang terstruktur dapat mengurangi ambiguitas peran (role ambiguity) dan menyediakan mekanisme umpan balik yang konstruktif, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kerja (Robbins & Judge, 2017). Disiplin yang tinggi mencerminkan komitmen terhadap standar, yang merupakan prediktor kuat efektivitas kerja (Mangkunegara, 2017).

Namun, berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, permasalahan yang ada pada efektivitas kerja pegawai yang masih rendah di SMPN 29 Tangerang diantaranya masih adanya beberapa pegawai yang sering mengulur jam waktu istirahat dan menunda pekerjaan yang harus diselesaikan. Selain itu, masih rendahnya kesadaran beberapa pegawai terhadap mekanisme penilaian kinerja, kurangnya semangat dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dikerjakan sehingga hasil yang dicapai kurang optimal, kurang efektifnya persiapan pegawai dalam pembelajaran, dan kurangnya pemanfaatan media dan sumber belajar secara efektif sehingga berdampak pada minimnya prestasi siswa.

Kesenjangan ini menjadi relevan dalam konteks spesifik SMP Negeri 29 Tangerang, di mana faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompleksitas tugas guru dan staf administrasi dapat memengaruhi bagaimana pengawasan dan disiplin diterapkan dan diterima. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian empiris secara spesifik untuk memverifikasi hubungan ini dalam lingkungan sekolah tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh parsial dan simultan dari Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) pada SMP Negeri 29 Tangerang. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan model Human Resource Management di sektor pendidikan, dengan memberikan bukti empiris mengenai peran pengawasan dan disiplin kerja dalam konteks sekolah menengah. Selain itu, Memberikan rekomendasi strategis berbasis data kepada kepala sekolah dan manajemen SMP Negeri 29 Tangerang mengenai optimalisasi sistem pengawasan dan penegakan disiplin kerja untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif**, dengan metode deskriptif dan asosiatif. Metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, sedangkan metode deskriptif yaitu suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Sementara itu, penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012).

Adapun, populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan *sampling jenuh*, sehingga sampel yang diteliti sebanyak 55 orang yang terdiri dari guru dan tendik pada SMPN 29 Tangerang.

Variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu pengawasan (X1) dan disiplin kerja (X2) merupakan variabel independen, sedangkan variabel efektivitas kerja pegawai (Y) merupakan variabel dependen. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah observasi dan penyebaran kuesioner.

Teknik analisis data menggunakan model regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Uji validitas dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tingkat signifikansi 5%, sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode alpha dengan tolak ukur nilai Cronbach's Alpha diatas 0.60 sebagai batas minimum kelayakan (Ghozali, 2003). Selain itu, uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f.

C. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan Corrected Item – Total Correlation. Setiap butir pertanyaan dievaluasi berdasarkan nilai korelasi tersebut untuk mengetahui tingkat validasinya. Dengan jumlah responden sebanyak 55 orang, nilai r tabel pada tingkat signifikansi 0.05 adalah sebesar 0.497. Berdasarkan hasil analisis, seluruh butir pertanyaan memiliki nilai korelasi yang melebihi nilai r tabel, sehingga dinyatakan valid. Berikut ini adalah

tabel 1. hasil uji validitas tersebut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pengawasan (X1.1 – X1.10)	0.886	0.497	Valid
2	Disiplin Kerja (X2.1 – X2.10)	0.845	0.497	Valid
3	Efektivitas Kerja (Y1 – Y10)	0.894	0.497	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 25), 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas, semua pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid dengan r-tabel yang ada untuk $N = 10$ yaitu 0.497, sehingga masing-masing r-hitung dari setiap variabel penelitian tersebut mempunyai nilai yang lebih besar dibandingkan dengan r-tabel nya sehingga telah memenuhi syarat bahwa semua pernyataan pada setiap variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk proses analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tujuan utama uji ini adalah untuk mengetahui suatau kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel bila memiliki Cronbach’s Alpha > 0.60 .

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha	N of items
Pengawasan	0.972	10
Disiplin Kerja	0.963	10
Efektivitas Kerja	0.976	10

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS, 25), 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan Cronbach’s Alpha untuk setiap variabel penelitian > 0.60 . Hal tersebut menjelaskan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga jika pertanyaan tersebut diajukan lagi, akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban pertama.

Uji Asumsi dan Analisis Penelitian

- 1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Multikolinearitas
- Berdasarkan tabel 3 dibawah ini, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel independent tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas. Berikut ini adalah tabel 3, yang menyajikan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Beta	T	Sign.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
1	10.342	8.181		1.264	0.025		
Constant							
(X1)	0.408	0.503	0.460	8.122	0.000	0.087	1.155
(X2)	0.703	0.164	0.701	4.282	0.001	0.087	1.155

a. Dependent variable: Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS, 25), 2024

b. Uji Normalitas

Beikut ini adalah tabel 4, yang menyajikan hasil uji normalitas:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Pengawasan (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Efektivitas Kerja (Y)
N		10	10	10
Normal Parameter	Mean	36.1000	40.2000	43.4000
	Std. Deviation	15.37278	13.41475	13.64795
Most Extreme Differences	Absolute	0.203	0.176	0.140
	Positive	0.203	0.176	0.126
	Negative	-0.147	-0.140	-0.140
Test Statistic		0.203	0.176	0.140
Asym. Sig (2-tailed)		0.200	0.200	0.200

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS, 25), 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas, nilai signifikansi (2-tailed) variabel pengawasan (X1) sebesar 0.200, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.200, dan variabel efektivitas kerja (Y) sebesar 0.200. Ketiga nilai signifikansi (2-tailed) alat ukur tersebut berada di *probability plot* sehingga regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (distribusi normal) artinya data dalam penelitian tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi berganda, secara ringkas dapat dilihat pada tabel 5. dibawah ini:

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a		T	Sign.
	Unstandardized	Standardized		
	Coefficiennts	Coefficiennts		
	B	Std. Error	Beta	
1 Constant	10.342	8.181		0.025
Pengawasan (X1)	0.408	0.503	0.460	0.00
Disiplin Kerja (X2)	0.456	0.576	0.448	0.000

c. Dependen variable: Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS, 25), 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 10.342 + 0.408 X1 + 0.456X2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta a = 10.342, diartikan bahwa jika variabel pengawasan, disiplin kerja bernilai nol, maka efektivitas kerja pegawai bernilai negative sebesar 10.342.
- Koefisien regresi pengawasan b1 = 0.408, dapat diartikan bahwa jika nilai pengawasan meningkat sebesar satu, maka nilai efektivitas kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.408.
- Koefisien regresi disiplin kerja b2 = 0.456, diartikan bahwa jika nilai disiplin kerja meningkat sebesar satu, maka nilai efektivitas kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.456.

Uji t

Berdasarkan tabel 5, hasil uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Pengawasan (X1) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Nilai t-hitung untuk variabel Pengawasan (X1) sebesar 8.122, sedangkan nilai t-tabel untuk n = 10 sebesar 2.228. Jadi, $8.122 > 2.228$, maka H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Pengawasan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y).

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Nilai t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 7.916, sedangkan nilai t-tabel untuk n = 10 sebesar 2.228. Jadi, $7.916 > 2.228$, maka H_a diterima, dapat

dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y).

Uji F

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai F sebesar 14.519 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, karena nilai signifikansi memenuhi syarat < 0.05 , maka hipotesis alternatif diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Hasil uji tersebut dapat dilihat secara rinci dalam tabel 6. berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sign
1	Regression	1350.783	2	675.391	14.519	0.003
	Residual	325.617	7	46.517		
	Total	1676.400	9			

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 25.00, 2024

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk menilai sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 7, berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	0.898 ^a	0.806	0.750	6.82032

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 25.00, 2024

Tabel 7, memperlihatkan nilai R sebesar 0.898 atau setara dengan 89%. Sementara itu, nilai adjusted R square tercatat sebesar 0.806 atau 80.6% yang berarti bahwa Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) variabel, sedangkan sisanya sebesar 19.4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai SMPN 29 Tangerang. Pegawai yang mendapatkan arahan dan kontrol kerja secara rutin menunjukkan peningkatan tanggung jawab, efisiensi, dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamzah (2019), adanya korelasi antara aktivitas pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai khususnya di SMPN 1 Camplong Kabupaten Sampang. Adapun, dengan adanya aktivitas pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau

pejabat berwenang ternyata cukup berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai khususnya di SMPN 1 Camplong Kabupaten Sampang. Oleh karena itu, sangat penting dalam menetapkan aturan kerja yang jelas dan rencana kerja yang baik oleh seorang pimpinan yang dapat dijadikan ukuran keberhasilan kerja bagi seorang pegawai. Selain itu, penelitian lainnya juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh sistem pengawasan terhadap efektivitas kinerja karyawan di PT. Revo Solusindo (Hadityo, Nurakhim, & Sukima., 2024).

Pengawasan (Supervision atau Controlling) merupakan fungsi manajerial yang krusial untuk memastikan bahwa semua kegiatan yang telah direncanakan, diperintahkan, dan dilaksanakan berjalan sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Pengawasan yang efektif memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Fungsi pengawasan sangat penting karena membantu manajer memastikan bahwa tujuan telah tercapai. Fungsi ini juga membantu dalam membenarkan (dan jika perlu, memperbaiki) kesalahan yang muncul dalam perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan (Robbins & Coulter, 2018).

Pengawasan yang baik memastikan setiap pegawai memahami standar kerja yang diharapkan. Ini mengurangi ambiguitas peran (role ambiguity) dan memfokuskan usaha pegawai pada output yang benar. Selanjutnya, pengawasan menyediakan umpan balik kinerja yang tepat waktu dan konstruktif. Umpan balik adalah elemen penting yang memungkinkan pegawai memperbaiki kesalahan dan belajar dari pengalaman, sehingga meningkatkan kualitas kerja di masa depan. Menurut Dessler (2015), salah satu kunci *performance management* adalah memastikan pegawai menerima feedback yang adekuat, dan proses ini adalah jantung dari fungsi pengawasan.

Adapun, pengawasan berfungsi sebagai alat penegakan disiplin (mencegah penyimpangan) dan sebagai alat motivasi (pengakuan atas kinerja yang baik). Pegawai yang merasa diawasi secara adil cenderung lebih disiplin dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, dengan memantau penggunaan sumber daya dan waktu, pengawasan memastikan bahwa proses kerja efisien, yang secara langsung meningkatkan efektivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Pegawai yang disiplin memiliki kecenderungan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga kualitas kerja, dan bekerja sesuai SOP. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Delima, Setiawan, dan Munawarah (2024), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Hulu Sungai Utara. Disiplin Kerja adalah salah satu faktor penentu utama yang memengaruhi keberhasilan seorang pegawai dalam mencapai Efektivitas Kerja. Disiplin didefinisikan sebagai kesadaran dan kesiediaan pegawai untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Secara fundamental, disiplin kerja yang tinggi menciptakan lingkungan yang teratur dan prediktif, yang merupakan prasyarat mutlak bagi efisiensi dan efektivitas organisasi. Disiplin adalah aksi manajerial untuk mendorong standar performa dan etos kerja yang

diperlukan dalam organisasi dan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengkomunikasikan standar-standar perilaku yang diharapkan dan sanksi bila tidak dipatuhi. Disiplin kerja yang kuat menumbuhkan tanggung jawab dan komitmen pegawai. (Flippo, 1994; Rivai, 2009).

Disiplin kerja memengaruhi efektivitas pegawai melalui beberapa mekanisme utama: 1) Pemanfaatan Waktu yang Optimal (Efisiensi): Disiplin, terutama dalam aspek ketepatan waktu (kehadiran dan penyelesaian tugas), memastikan bahwa jam kerja digunakan secara maksimal. Hal ini secara langsung meningkatkan efisiensi dan produktivitas harian. 2) Kualitas Output (Standar Kinerja): Kepatuhan terhadap prosedur operasional standar (SOP) dan kualitas kerja adalah bentuk disiplin. Pegawai yang disiplin cenderung teliti dan mematuhi standar mutu, sehingga meningkatkan kualitas output dan efektivitas hasil kerja. 3) Penciptaan Iklim Kerja Positif: Ketika semua pegawai patuh pada aturan, tercipta rasa keadilan dan kesetaraan. Lingkungan yang adil ini meminimalkan konflik, meningkatkan moral, dan menciptakan fokus kerja bersama, sehingga meningkatkan efektivitas tim. 4) Pengurangan Biaya: Disiplin dalam penggunaan peralatan, bahan baku, dan prosedur keamanan mengurangi pemborosan, kerusakan, dan kecelakaan, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas biaya (efisiensi).

Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai SMPN 29 Tangerang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2020), menyatakan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Pengawasan dan Disiplin Kerja memiliki hubungan kausal yang sinergis. Pengawasan berfungsi sebagai mekanisme penegakan dan penguatan disiplin. Tanpa pengawasan, peraturan disiplin hanya tinggal di atas kertas. Pengawasan memastikan bahwa pelanggaran disiplin terdeteksi dan dihukum (disiplin korektif) serta kepatuhan diakui (disiplin preventif). Pegawai yang telah memiliki kesadaran dan disiplin kerja tinggi akan memudahkan tugas pengawasan. Pengawasan tidak perlu bersifat mikro (micromanaging) dan dapat lebih fokus pada aspek pengembangan daripada koreksi perilaku. Ketika dua faktor ini diterapkan secara optimal dan terpadu, mereka menciptakan lingkungan kerja yang sangat terstruktur, berfokus pada tujuan, dan akuntabel, yang merupakan prasyarat utama Efektivitas Kerja.

Pengaruh kolektif dari pengawasan yang efektif dan disiplin yang kuat memengaruhi efektivitas melalui: 1) Penciptaan Akuntabilitas Menyeluruh: Pengawasan menentukan standar dan mengukur hasil; Disiplin memastikan pegawai mematuhi standar tersebut. Kombinasi ini menciptakan siklus akuntabilitas dari perencanaan hingga pelaksanaan. 2) Optimalisasi Sumber Daya: Pengawasan mengawasi proses agar efisien, dan Disiplin memastikan pegawai menggunakan waktu dan sumber daya secara bertanggung jawab (misalnya, ketepatan waktu). Hasilnya adalah efisiensi biaya dan waktu yang maksimal. 3) Prediktabilitas Kinerja: Lingkungan yang disiplin dengan pengawasan yang jelas membuat

hasil kerja menjadi lebih prediktif dan konsisten, yang merupakan esensi dari efektivitas organisasi.

Menurut Flippo (1994), disiplin adalah aksi manajerial untuk mendorong standar performa, dan pengawasan yang efektif adalah implementasi dari aksi manajerial tersebut. Keduanya harus berjalan seiring untuk mencapai hasil yang maksimal. Flippo memandang Pengawasan dan Disiplin sebagai elemen yang tidak terpisahkan dalam fungsi pengendalian (*controlling*). Kualitas Efektivitas Kerja akan optimal apabila pengawasan dilakukan secara konsisten dan disiplin kerja ditegakkan tanpa pandang bulu. Kedua variabel ini membentuk pondasi utama bagi kepatuhan dan tanggung jawab pegawai (Rivai, 2009).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai. 2) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. 3) Terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai.

Referensi

Buku

- Dessler, G. (2015). *A Framework for Human Resource Management* (7th ed.). Pearson Education.
- Flippo, E. B. (1994). *Personnel Management* (6th ed.). McGraw-Hill Book Company.
- Ghozali, I. 2003. *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program SPSS*. Semarang: BP. UNDIP.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). *Management* (6th ed.). Prentice Hall.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal

- Delima., Setiawan, Irza., & Munawarah. (2024). Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Kebijakan Publik*, 1(1), 70-76.

- Hadityo, Catur Hendro., Nurakhim, Bambang., & Sukiman. (2024). Pengaruh Sistem Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Revo Solusindo. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 5 (1), 313-319.
- Hamzah, Mohammad. (2019). Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Tentang Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di SMP Negeri 1 Camplong Kabupaten Sampang). *Jurnal Manajemen dan Penelitian Akuntansi*, 12 (2), 126-134.
- Lubis, Rizal. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alindobaja Perkasa Medan, *Jurnal Pancabudi*, 13 (2), 193-202.