

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BARITO KUALA

Deddy Putra Ramadhan¹, Rizky Nastiti^{2*}, Yanuar Bachtiar³, Ibrahim Daud⁴

^{1,2,3,4}Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan

Email: rizkynastiti@ibitek.ac.id

Abstract

This study seeks to examine the correlation between leadership style, supervision mechanisms, and work discipline protocols on employee work effectiveness within the Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Barito Kuala. The research employs quantitative methodological approaches, utilizing primary data acquisition through structured questionnaires administered to a sample population of 50 civil servant personnel. Statistical analysis was conducted via SPSS software, incorporating validity and reliability assessments, classical assumption testing procedures, multiple linear regression analysis, t and F statistical tests, and coefficient of determination (R^2) calculations. The findings demonstrate that leadership style exhibits a positive and statistically significant correlation with employee work effectiveness. Conversely, supervision and work discipline variables display positive but statistically non-significant relationships with the dependent variable. These empirical results suggest that employee work effectiveness represents a multifaceted construct influenced by the interactive dynamics between leadership quality, supervisory effectiveness, and disciplinary adherence rather than singular causal factors. Consequently, organizational entities must implement comprehensive strategies addressing these three dimensions concurrently to optimize employee work effectiveness parameters.

Keywords: Leadership Style, Supervision, Work Discipline, Work Effectiveness.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Satpol PP Kabupaten Barito Kuala. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan sumber data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang disebar kepada 50 pegawai ASN Satpol PP Kabupaten Barito Kuala. Teknik analisis data menggunakan SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Sedangkan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari interaksi antara kepemimpinan yang baik, pengawasan yang efektif, serta tingkat disiplin kerja yang tinggi. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan ketiga aspek ini secara bersamaan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai secara menyeluruh.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, Efektivitas Kerja

©2026 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam setiap organisasi, baik institusi pemerintah maupun perusahaan swasta. Keberadaan SDM menjadi kunci utama dalam menjalankan berbagai kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara optimal sangat diperlukan, baik dari segi ketersediaan maupun kompetensinya (Soemarsono, 2018)

Salah satu indikator penting dalam pengelolaan SDM adalah efektivitas kerja pegawai. Efektivitas kerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal sesuai dengan waktu dan target yang telah ditentukan (Bormasa, 2022). Efektivitas kerja pegawai menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi, karena efektivitas individu berkontribusi pada efektivitas kelompok, dan selanjutnya berdampak pada efektivitas organisasi secara menyeluruh. Dalam lingkup organisasi pemerintahan, efektivitas kerja pegawai sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

Selain itu, untuk meningkatkan efektivitas kerja maka kinerja pegawai juga harus ditingkatkan. Oleh karenanya, semua instansi pemerintah dituntut untuk memastikan pegawainya menghasilkan kinerja yang baik seperti dengan meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki pegawainya, terutama dalam pelayanan kepada masyarakat (Yuditio et al., 2024). Salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam menjaga ketertiban dan keamanan daerah dan memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Satpol PP Kabupaten Barito Kuala memiliki tugas penting sebagaimana tercantum dalam Peraturan Bupati Barito Kuala Nomor 42 Tahun 2022, yaitu melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenteraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat.

Namun, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, masih terdapat beberapa permasalahan yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Barito Kuala, seperti gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan motivasi kerja bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap efektivitas kerja pegawai (Harlofida, 2018). Selain itu, pengawasan juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam mendorong efektivitas kerja pegawai. Pengawasan yang baik dapat memastikan bahwa setiap tugas yang dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan tujuan organisasi (Manullang dalam Wali Amin et al., 2022). Penelitian Hermawan (2020) menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Faktor lain yang turut mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan upaya untuk menumbuhkan sikap patuh terhadap peraturan organisasi serta meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Fandi, 2021). Berdasarkan data kehadiran pegawai Satpol PP Kabupaten Barito Kuala pada periode Juli hingga September 2024, terlihat adanya tingkat ketidakhadiran pegawai yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja secara keseluruhan.

Dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja, Satpol PP Kabupaten Barito Kuala juga telah menerapkan sistem smart presensi berbasis teknologi untuk meningkatkan pengawasan dan kedisiplinan pegawai. Namun demikian, efektivitas kerja pegawai tetap perlu ditingkatkan melalui pengelolaan gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja yang lebih optimal. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Barito Kuala.

Oleh sebab itu, diperlukan peneliti lebih lanjut mengenai peran gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi referensi bagi instansi pemerintahan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di masa mendatang. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi instansi terkait dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seorang pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan oleh seorang pemimpin jika dirasakan baik dan menyenangkan para karyawan, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan itu sendiri (Kamal et al., 2019).

Pengawasan

Menurut Dauly dalam Surbakti & Sihombing (2022) mengatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Handoko dalam Widiana (2020) pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali.

Disiplin Kerja

Menurut Kurbani (2018), disiplin merupakan tindakan manajemen perusahaan untuk mendorong para anggota organisasi atau karyawan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati sesuai dengan ketentuan yang telah ada. Pendisiplinan pegawai merupakan salah satu upaya memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga pegawai dapat bekerja sama dengan karyawan yang lain untuk

meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Sastrohadiwiryono & Syuhada (2019), disiplin kerja adalah suatu sikap atau tindakan menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Efektivitas Kerja

Menurut Mesha et al., (2013), efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan. Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Febriola & Kustini, 2022)

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan *explanatory reasearch*. Dalam penelitian ini peneliti menginvestigasi pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Satpol PP Kabupaten Barito Kuala. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan sumber data primer didapatkan dari kuesioner dan didukung dengan observasi dan wawancara.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah 92 orang pegawai Satpol PP Kabupaten Barito Kuala yang terdiri atas 50 pegawai ASN dan 42 pegawai Non-ASN. Menggunakan metode *purposive sampling* dimana penelitian ini berfokus pada pegawai ASN maka ditetapkan sampel adalah berjumlah 50 pegawai Satpol PP Kabupaten Barito Kuala yang berstatus sebagai ASN.

Prosedur Pengumpulan Data

Data untuk penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan menggunakan teknik kuesioner, observasi, dan wawancara. Kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama disebarkan pada 50 pegawai ASN Satpol PP Kabupaten Barito Kuala. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert yang terdiri atas 42 item pernyataan.

Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, pengujian instrumen dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Kemudian setelah terkumpul dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi. Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan metode regresi untuk mengungkapkan hubungan gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Satpol PP Kabupaten Barito Kuala.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sebelum mengadakan pengumpulan data, pengujian terhadap instrument penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Suatu item pada kuisisioner disebut valid jika koefisien korelasinya positif dan lebih besar r tabel. Berdasarkan perhitungan, 42 item kuisisioner dinyatakan valid karena memiliki nilai r tabel atau $\geq 0,444$. Selain itu, dari pengujian reliabilitas didapatkan bahwa instrument yang digunakan reliabel.

Setelah instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, maka dilakukanlah pengujian asumsi klasik.

1) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.96308905	
Most Extreme Differences	Absolute	.123	
	Positive	.055	
	Negative	-.123	
Test Statistic		.123	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.055	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.055	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.049
		Upper Bound	.061

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa dari hasil output memperoleh nilai signifikansi sebesar $0.055 > 0.05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

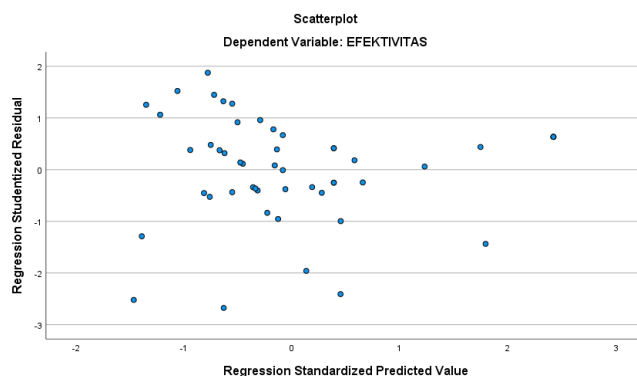
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0.976	3.840		0.254	0.800		
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.314	0.092	0.567	3.403	0.001	0.310	3.226
Pengawasan (X2)	0.040	0.114	0.059	0.352	0.727	0.303	3.296
Disiplin Kerja (X3)	0.287	0.114	0.234	1.999	0.052	0.627	1.594

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : *Output SPSS (2025)*

Berdasarkan Tabel 2, variabel gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedatisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedatisitas

Sumber : *Output SPSS (2025)*

Gambar 1 menunjukkan titik-titik yang menyebar secara acak baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedatisitas pada model regresi.

2) Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil output SPSS terhadap data skor yang telah dibuat, maka data hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.976	3.840		0.254	0.800
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.314	0.092	0.567	3.403	0.001
Pengawasan (X2)	0.040	0.114	0.059	0.352	0.727
Disiplin Kerja (X3)	0.287	0.114	0.234	1.999	0.052

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : *Output SPSS (2025)*

Tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan secara matematis model fungsi linier berganda dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 0.976 + 0.314X_1 + 0.040X_2 + 0.287X_3$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,976, yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja adalah konstan atau nol, maka efektivitas kerja pegawai memiliki nilai sebesar 0,976.
2. Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki koefisien sebesar 0,314 dan memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Ini berarti bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Kemudian, nilai t hitung sebesar 3,403 dan nilai signifikansi sebesar 0,001, di mana nilai signifikansi < 0,05 dan t hitung > t tabel (3,403 > 2,013). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja dapat diterima.
3. Variabel pengawasan (X2) memiliki koefisien sebesar 0,040, yang juga memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Namun, karena nilainya kecil, dampak pengawasan terhadap efektivitas kerja tidak terlalu signifikan. Lebih lanjut lagi, nilai t hitung sebesar 0,352 dan nilai signifikansi sebesar 0,727, di mana nilai signifikansi > 0,05 dan t hitung < t tabel (0,352 < 2,013). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y). Sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja ditolak.
4. Variabel disiplin kerja (X3) memiliki koefisien sebesar 0,287, yang memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Artinya, pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai mendekati signifikan, akan tetapi tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik. Selain itu, nilai t hitung sebesar 1,999 dan nilai signifikansi sebesar 0,052, di mana nilai signifikansi sedikit lebih besar dari 0,05 dan t hitung < t tabel (1,999 < 2,013). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap Efektivitas Kerja (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja ditolak.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	657.005	3	219.002	23.416	.000 ^b
	Residual	430.215	46	9.352		
	Total	1087.220	49			

- a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Pengawasan (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber : *Output* SPSS (2025)

Berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (23,416 > 2,80). Dengan demikian, terbukti bahwa semua variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Efektivitas Kerja). Hal ini juga dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi F sebesar 0,000, yang berada di bawah 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja dapat diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.578	3.058

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Pengawasan (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)
 b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Sumber : *Output* SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,604. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh sebesar 0,604 atau 60,4% terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, sedangkan 39,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Barito Kuala

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Barito Kuala. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin meningkat efektivitas kerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, serta pengawasan yang baik, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih optimal.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dianalisis, pernyataan gaya kepemimpinan yang memperoleh skor tertinggi adalah pernyataan pemimpin mampu mengambil keputusan dengan tepat dan cepat dan pemimpin memiliki kemampuan komunikasi yang baik kepada bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai positif kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan serta menyampaikan arahan dengan jelas dan efektif. Kedua pernyataan tersebut berkontribusi besar terhadap persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan.

Namun demikian, terdapat pula pernyataan dengan skor terendah, yaitu pernyataan Pemimpin kurang mampu memberikan semangat atau motivasi kerja kepada bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam aspek motivasi, di mana sebagian pegawai merasa bahwa pemimpin belum maksimal dalam memberikan dorongan semangat kepada bawahannya. Padahal, pemberian motivasi merupakan bagian penting dari kepemimpinan, karena dapat menumbuhkan rasa antusiasme, komitmen, dan loyalitas pegawai dalam bekerja. Kondisi ini menandakan bahwa meskipun secara umum gaya kepemimpinan telah berjalan cukup baik, namun masih diperlukan pendekatan yang lebih personal dan suportif untuk membangun semangat kerja pegawai secara menyeluruh. Pemimpin perlu lebih proaktif dalam memberikan apresiasi, perhatian, dan dukungan psikologis agar pegawai merasa dihargai dan terdorong untuk bekerja lebih maksimal.

Dengan demikian, peningkatan efektivitas kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis pengambilan keputusan dan komunikasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangkitkan motivasi kerja. Pemimpin yang mampu menjadi inspirator akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juharni & Congge (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Mereka menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Namun, hasil kuesioner menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih merasa kurang mendapatkan perhatian individu dari pimpinan, yang mengindikasikan perlunya pendekatan kepemimpinan yang lebih personal untuk meningkatkan efektivitas kerja secara maksimal.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Barito Kuala

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengawasan diperlukan dalam organisasi, efektivitas kerja pegawai tidak sepenuhnya bergantung pada pengawasan yang diberikan.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dianalisis, diketahui bahwa pernyataan pengawasan yang memperoleh skor tertinggi adalah pada pernyataan pimpinan memberikan arahan secara langsung dalam pelaksanaan tugas dan pimpinan melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan pegawai secara berkala. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasakan adanya bimbingan dan tindak lanjut dari pimpinan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Arahan langsung dan evaluasi berkala dianggap sebagai bentuk pengawasan yang efektif dan membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dengan lebih terarah.

Namun, pernyataan dengan skor terendah terdapat pada pernyataan mengenai kebiasaan pimpinan dalam berdiskusi dengan pegawai ketika menghadapi pekerjaan yang sulit. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai dalam situasi pekerjaan yang menantang masih belum berjalan secara optimal. Padahal, keterlibatan pimpinan dalam berdiskusi bersama pegawai sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, membangun rasa saling percaya, serta mendorong pengambilan keputusan yang lebih efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian responden menyatakan setuju, masih cukup banyak yang menjawab netral hingga tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kebiasaan berdiskusi secara terbuka antara pimpinan dan pegawai belum benar-benar menjadi bagian dari budaya kerja di organisasi. Selain itu, hasil wawancara juga mengungkapkan bahwa beberapa pegawai merasa pimpinan sering membuat keputusan sendiri tanpa banyak mendengarkan pendapat dari bawahannya, terutama saat menghadapi masalah yang rumit.

Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk lebih proaktif dalam menjalin komunikasi terbuka, khususnya ketika menghadapi pekerjaan yang sulit. Diskusi tidak hanya berfungsi sebagai sarana menyelesaikan masalah, tetapi juga dapat menjadi ruang untuk saling belajar dan memperkuat hubungan kerja. Dengan begitu, keputusan yang diambil dapat lebih tepat sasaran, dan pegawai pun merasa lebih dihargai serta termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamzah (2019) yang menemukan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dalam penelitian tersebut, dijelaskan bahwa pengawasan yang efektif dapat meningkatkan disiplin dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka.

Lebih lanjut lagi, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Putri (2022) yang menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hasil kuesioner dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya ketika ada pengawasan langsung dari pimpinan. Akan tetapi, pengawasan yang terlalu ketat justru dapat menghambat efektivitas kerja karena pegawai merasa terbatas dalam mengambil inisiatif.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Barito Kuala

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai, tetapi pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kerja, namun masih ada faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dianalisis, jawaban dengan skor tertinggi adalah pada pernyataan pegawai melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar pegawai sudah memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang baik dalam menjalankan pekerjaannya. Ini merupakan hal positif karena tanggung jawab adalah salah satu aspek utama dalam kedisiplinan kerja.

Namun, pernyataan dengan skor terendah terdapat pada pernyataan mengenai perlunya izin dari pimpinan apabila pegawai hendak meninggalkan lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa aturan terkait izin untuk meninggalkan tempat kerja belum sepenuhnya dipahami atau diterima secara merata oleh seluruh pegawai. Padahal, aturan semacam ini penting sebagai bagian dari mekanisme pengawasan dan tanggung jawab pegawai terhadap kehadiran di lingkungan kerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa meskipun sebagian pegawai memahami pentingnya izin sebagai bentuk kedisiplinan, masih ada pegawai yang merasa bahwa keharusan untuk meminta izin setiap kali meninggalkan tempat kerja terkesan kaku dan membatasi fleksibilitas kerja. Dari hasil wawancara juga ditemukan bahwa beberapa pegawai menganggap sistem perizinan yang terlalu formal dapat menghambat kelancaran tugas, terutama dalam pekerjaan yang bersifat dinamis atau membutuhkan mobilitas tinggi.

Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan yang lebih fleksibel namun tetap jelas dalam mengatur pergerakan pegawai di lingkungan kerja. Pengawasan terhadap kehadiran dan kedisiplinan tetap penting, namun sebaiknya dilakukan dengan pendekatan yang tidak terlalu kaku. Kebijakan yang baik adalah kebijakan yang mampu menjaga keteraturan, namun tetap memberi ruang bagi pegawai untuk bekerja secara efisien dan bertanggung jawab sesuai dengan kondisi dan kebutuhan tugasnya.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaini & Agustian (2019) dan Lubis (2020), menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Mereka mengemukakan bahwa pegawai dengan tingkat disiplin tinggi cenderung lebih produktif, memiliki keteraturan kerja yang baik, dan dapat mencapai target pekerjaan dengan lebih efisien. Lebih lanjut lagi, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Putri (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik. Jadi, penelitian ini tidak sepenuhnya bertentangan dengan penelitian sebelumnya, tetapi lebih menunjukkan bahwa disiplin kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan efektivitas kerja secara signifikan tanpa adanya dukungan dari faktor lain seperti kepemimpinan dan pengawasan yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Barito Kuala, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Barito Kuala. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka efektivitas kerja pegawai juga akan meningkat. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, memberikan motivasi bagi pegawai, serta meningkatkan produktivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, peran pemimpin sangat penting dalam menentukan arah dan keberhasilan organisasi.
2. Pengawasan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Barito Kuala. Artinya, meskipun pengawasan yang lebih baik dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai, pengaruhnya tidak terlalu besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Pengawasan yang baik diperlukan untuk memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan, namun dalam konteks penelitian ini, pengawasan yang ada belum cukup efektif dalam memberikan dampak yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Barito Kuala. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menunjang efektivitas kerja pegawai, namun faktor lain juga memegang peranan yang tidak kalah penting. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab dan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi. Namun, jika tidak didukung oleh kepemimpinan yang baik dan sistem pengawasan yang efektif, maka disiplin kerja tidak akan memberikan dampak yang optimal terhadap efektivitas kerja pegawai.
4. Gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Barito Kuala. Dengan demikian, ketiga variabel ini secara bersama-sama dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari interaksi antara kepemimpinan yang baik, pengawasan yang efektif, serta tingkat disiplin kerja yang tinggi. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan ketiga aspek ini secara bersamaan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai secara menyeluruh.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan beberapa hal yang patut menjadi perhatian penting bagi instansi agar dapat melakukan perbaikan secara bertahap dan berkelanjutan, yaitu:

1. Penguatan Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai
Berdasarkan hasil penelitian, salah satu aspek yang masih memiliki ruang pengembangan adalah peran pemimpin dalam memberikan semangat kerja kepada pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar pemimpin dapat semakin menguatkan fungsi motivasionalnya, baik melalui penyampaian apresiasi secara langsung, pemberian penghargaan atas kinerja, maupun pendekatan komunikasi yang lebih personal kepada pegawai. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan semangat dan loyalitas kerja pegawai secara menyeluruh.
2. Optimalisasi Kesempatan Berdiskusi Antara Bawahan dan Pimpinan
Perlunya wadah atau kesempatan bagi pegawai untuk berdiskusi ataupun menyampaikan aspirasi mereka kepada pimpinan. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan dapat menjadwalkan pertemuan khusus sebagai sarana berdiskusi.
3. Penguatan Budaya Kepatuhan terhadap Peraturan Kerja
Kepatuhan terhadap peraturan merupakan landasan penting dalam membangun organisasi yang disiplin dan profesional. Hasil penelitian mengindikasikan perlunya penguatan dalam hal ini. Upaya yang dapat dilakukan antara lain adalah dengan meningkatkan pemahaman pegawai tentang pentingnya peraturan kerja serta pemberian sanksi yang bersifat edukatif apabila terjadi pelanggaran, guna menciptakan budaya kerja yang tertib dan bertanggung jawab.
4. Pengelolaan Waktu Kerja yang Lebih Efektif
Pemanfaatan waktu kerja secara efektif menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas kerja pegawai. Masih adanya kendala dalam hal ini menunjukkan perlunya upaya perbaikan, misalnya dengan memberikan pelatihan manajemen waktu serta pengaturan beban kerja yang lebih terstruktur. Pimpinan

juga dapat melakukan monitoring progres pekerjaan secara berkala agar penyelesaian tugas berjalan sesuai target yang ditetapkan.

Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi instansi pemerintahan lain dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawainya melalui perbaikan dalam kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*. CV. Pena Persada.
- Febriola, T., & Kustini, K. (2022). Analisis efektivitas kerja pada karyawan PT . Jasa Tirta Energi divisi konstruksi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan ...*, 4(12), 5531–5538. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1869>
- Hamzah, M. (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.
- Harlofida, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Bina Langgeng Belitang Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal AKTUAL*, 16(2), 117–126. <https://doi.org/10.47232/aktual.v16i2.26>
- Hermawan, H. (2020). Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Linggang Bigung Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat. *JAP : Jurnal Administrasi Publik*, 4(2).
- Juharni, J., & Congge, U. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Luwu Timur. *Kybernology: Journal of Government Studies*, 1(2), 78–89. <https://doi.org/10.26618/kjgs.v1i2.6520>
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 38–49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>
- Kurbani, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 16. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i1.2257>
- Lubis, R. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alindobaja Perkasa Medan. *Jurnal Ilmiah "JUMANSI STINDO,"* 2(3), 18.
- Mesha, M. N. L. B., Kusdi, R., & Faisal, R. M. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 1–8.
- Putri, E. K. (2022). Pengaruh Disiplin, Pengawasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Perum Bulog Kanwil Jawa Timur. *Berkala Ilmiah AGRIDEVINA*, 11(1), 32–42. <https://doi.org/10.33005/adv.v11i1.3092>
- Sastrohadwiryono, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Soemarsono. (2018). *SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. DJPB Kemenkeu KPPN Palangkaraya.
- Surbakti, R. P. br, & Sihombing, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22, 25–39. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1727>
- Waliamin, J., Ratih, P., Yanto, B. A., Ajid, M., & Tamarilo, M. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Pengawasan dan Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital*, 1(1), 57–68. <https://doi.org/10.58222/jemakbd.v1i1.49>
- Widiana, M. E. (2020). *Pengantar Manajemen*. CV. Pena Persada.
- Yuditio, Y. P., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 143–151. <https://doi.org/10.36985/rpnx1454>
- Zaini, Z., & Agustian, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara. *Transparansi Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(1), 109–115. <https://doi.org/10.31334/trans.v2i1.427>