



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 24787-24798

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Medan

Indah Mas Ayu, Syafrizal, Tri Kartika Yudha

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

indahmasayu0@gmail.com, syafrizal@fe.uisu.ac.id, trikartikayudha@fe.uisu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh sistem pengawasan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Medan, baik secara parsial maupun simultan. Kajian dilatarbelakangi oleh tuntutan peningkatan kualitas pelayanan pertanahan yang cepat, tepat, transparan, dan akuntabel, sementara pelaksanaan pengawasan serta kepatuhan terhadap ketentuan kerja masih memerlukan penguatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 69 pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, uji asumsi klasik, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengawasan memiliki arah pengaruh positif, tetapi secara parsial belum signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Disiplin kerja juga menunjukkan arah pengaruh positif, tetapi secara parsial belum signifikan. Berbeda dengan hasil parsial tersebut, pengujian simultan memperlihatkan bahwa sistem pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan melalui pengawasan atau penegakan disiplin secara terpisah, melainkan memerlukan penerapan keduanya secara terpadu. Secara praktis, kebijakan organisasi perlu menghubungkan pemantauan pekerjaan, kepatuhan prosedur, pembinaan pegawai, dan evaluasi hasil sebagai satu siklus pengendalian. Kantor Pertanahan Kota Medan disarankan memperkuat standar pengawasan, tindak lanjut evaluasi, konsistensi aturan, pembinaan pegawai, dan pemantauan kinerja berbasis indikator pelayanan agar efektivitas kerja meningkat secara berkelanjutan.

Kata kunci: Sistem Pengawasan, Disiplin Kerja, Efektivitas Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik

1. Latar Belakang

Dalam era reformasi birokrasi, tuntutan terhadap peningkatan efektivitas kinerja pegawai semakin tinggi, terutama dalam memberikan pelayanan publik yang cepat, tepat, dan transparan. Efektivitas kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan kinerja yang efektif, diperlukan sistem manajemen sumber daya manusia yang baik, di antaranya melalui penerapan sistem pengawasan yang optimal dan disiplin kerja yang konsisten. Tanpa adanya pengawasan yang memadai dan disiplin kerja yang tinggi, kinerja pegawai berpotensi menurun sehingga berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kantor Pertanahan Kota Medan sebagai instansi vertikal di bawah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan pertanahan kepada masyarakat, seperti pendaftaran tanah, pengukuran, dan penerbitan sertifikat hak atas tanah. Tingginya kebutuhan masyarakat terhadap layanan pertanahan menuntut Kantor Pertanahan Kota Medan untuk memiliki pegawai yang profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pelayanan publik. Oleh karena itu,

pengelolaan kinerja pegawai melalui sistem pengawasan dan disiplin kerja menjadi aspek penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi kantor tersebut.

Efektivitas kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Medan tercermin dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP), ketepatan waktu pelayanan, serta kualitas hasil kerja yang diberikan kepada masyarakat. Pegawai yang bekerja secara efektif diharapkan mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik, meminimalkan kesalahan administrasi, serta memberikan pelayanan yang

responsif dan akuntabel. Namun, dalam praktiknya, efektivitas kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor organisasi seperti sistem pengawasan dan tingkat disiplin kerja yang diterapkan.

1.1 Identifikasi Masalah

1. Sistem pengawasan yang diterapkan belum berjalan secara optimal sehingga masih ditemukan ketidaksesuaian pelaksanaan tugas pegawai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
2. Tingkat disiplin kerja pegawai belum sepenuhnya konsisten, terutama terkait ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan kerja.
3. Efektivitas kinerja pegawai belum mencapai hasil yang optimal dalam mendukung kualitas pelayanan pertanahan

1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh sistem pengawasan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Medan. Penilaian efektivitas kinerja pegawai difokuskan pada beberapa aspek seperti ketepatan waktu, ketelitian, dan pencapaian target kerja. Penelitian tidak membahas variabel lain di luar dua variabel utama tersebut dan hanya dilakukan pada pegawai Kantor Pertanahan Kota Medan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah sistem pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota medan.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota medan.
3. Apakah sistem pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota medan

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengawasan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota medan.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor Pertanahan kota medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota medan.

2. Metode Penelitian

2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Pertanahan Kota Medan Jl. STM Sitirejo II, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara, 20217.

2.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dengan fokus kajian pada persepsi pegawai mengenai sistem pengawasan dan disiplin kerja serta dampaknya terhadap efektivitas kinerja. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu pegawai yang terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas administrasi dan pelayanan publik.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (Interview)
Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pertemuan langsung antara peneliti dan responden dengan cara tanya jawab secara lisan, guna memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan secara langsung.
2. Kuesioner (Angket)
Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun dalam satu instrumen kepada responden.
3. Studi Dokumentasi
Studi Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mempelajari serta menelaah dokumen, arsip, dan laporan yang tersedia di instansi terkait, yang relevan dengan topik penelitian mengenai pengaruh sistem pengawasan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kota Medan

2.4 Teknik Analisis Data

2.4.1 Pengujian Hipotesis

2.4.2 Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang menggambarkan pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen.

Dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Efektivitas Kinerja Pegawai
a : konstanta
b₁, b₂ : koefisien regresi
X₁ : Sistem pengawasan
X₂ : Disiplin kerja

2.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar presentase variabel independen pada model regresi berganda dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Dapat dilihat dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Kd: koefisien determinasi; r²: koefisien korelasi.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

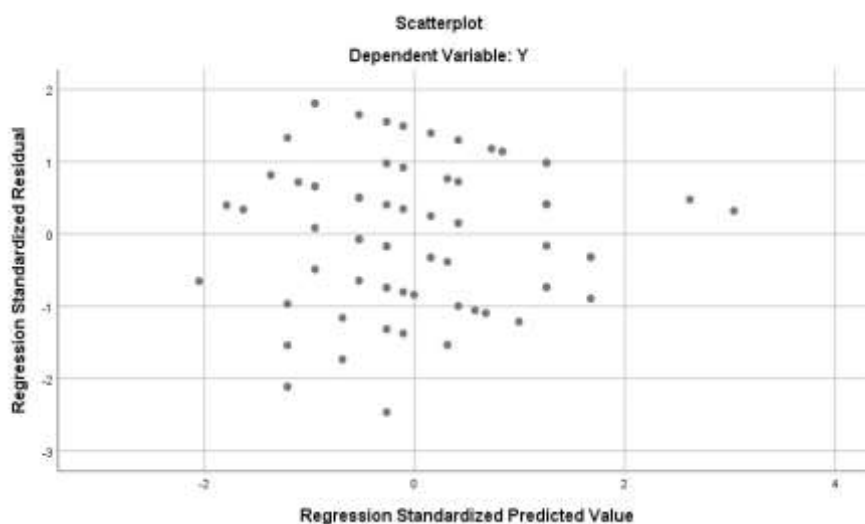
Model	Tolerance	VIF
(Constant)	–	–
Sistem Pengawasan	0,983	1,017
Disiplin Kerja	0,983	1,017

a. Dependent Variable : Efektivitas kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel Sistem Pengawasan dan Disiplin Kerja sebesar $0,983 > 0,10$ dan diikuti dengan nilai VIF sebesar $1,017 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



3. Hasil dan Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian, sistem pengawasan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pengawasan yang diterapkan, maka efektivitas kinerja pegawai cenderung meningkat, meskipun peningkatan tersebut belum memberikan pengaruh yang kuat secara statistik. Kondisi ini dapat disebabkan oleh pelaksanaan pengawasan yang belum optimal, kurangnya evaluasi kerja secara berkala, atau masih rendahnya tindak lanjut terhadap hasil pengawasan yang dilakukan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kualitas pengawasan agar mampu memberikan dampak yang lebih nyata terhadap efektivitas kinerja pegawai.

Interpretasi Umum Hasil Penelitian

Hasil penelitian memperlihatkan pola yang penting untuk dipahami secara utuh. Sistem pengawasan dan disiplin kerja masing-masing memiliki arah pengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai, tetapi pengaruh parsial keduanya belum mencapai tingkat signifikansi statistik. Pada saat kedua variabel diuji secara bersama-sama, pengaruhnya menjadi positif dan signifikan. Pola tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Medan terbentuk melalui mekanisme organisasi yang saling melengkapi. Pengawasan menyediakan arah, standar, pemantauan, koreksi, dan umpan balik, sedangkan disiplin kerja memastikan pegawai mematuhi waktu, prosedur, pembagian tugas, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan. Apabila salah satu unsur berdiri sendiri tanpa dukungan unsur lainnya, pengaruh yang dihasilkan dapat menjadi

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11218>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

terbatas. Sebaliknya, ketika pengawasan yang jelas bertemu dengan kepatuhan kerja yang konsisten, proses pelaksanaan tugas menjadi lebih terkendali dan sasaran pelayanan lebih mudah dicapai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menempatkan pengawasan dan disiplin sebagai faktor yang memiliki hubungan komplementer dalam meningkatkan efektivitas maupun kinerja pegawai [3], [5], [6].

Konteks pelayanan pertanahan memperkuat arti penting temuan tersebut. Pekerjaan pada kantor pertanahan melibatkan dokumen hukum, data spasial, pemeriksaan administratif, pengukuran, validasi, penerbitan produk layanan, serta interaksi langsung dengan masyarakat. Kesalahan pada satu tahap dapat menunda tahapan berikutnya dan memengaruhi kepastian pelayanan. Oleh karena itu, efektivitas tidak hanya diukur dari banyaknya pekerjaan yang selesai, tetapi juga dari ketepatan prosedur, keakuratan data, kejelasan status permohonan, ketepatan waktu, dan kemampuan pegawai merespons kebutuhan masyarakat. Pengawasan membantu memastikan tahapan tersebut mengikuti standar, sedangkan disiplin kerja mengurangi keterlambatan, kelalaian, dan ketidakkonsistenan pelaksanaan tugas. Penelitian pada lembaga pemerintah lain juga menunjukkan bahwa disiplin dan pengawasan menjadi penting ketika proses pelayanan bergantung pada koordinasi, akurasi, dan kepatuhan prosedural [1], [12], [15].

Kelayakan Model dan Asumsi Analisis

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,983 dan nilai variance inflation factor sebesar 1,017 untuk variabel sistem pengawasan dan disiplin kerja. Nilai tolerance yang jauh di atas 0,10 dan VIF yang jauh di bawah 10 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tidak memiliki korelasi berlebihan yang dapat mengganggu estimasi regresi. Dengan demikian, sistem pengawasan dan disiplin kerja dapat diperlakukan sebagai dua konstruk yang berbeda walaupun keduanya berkaitan dalam praktik manajemen. Pengawasan merujuk pada tindakan organisasi dalam menetapkan standar, memonitor pelaksanaan, membandingkan hasil dengan rencana, dan melakukan koreksi. Disiplin kerja lebih menekankan pada sikap dan perilaku pegawai dalam menaati aturan, waktu kerja, tata cara pelayanan, serta tanggung jawab jabatan. Ketiadaan multikolinearitas memperkuat interpretasi bahwa kontribusi masing-masing variabel dapat dianalisis tanpa distorsi yang berarti dari tumpang tindih statistik.

Pola sebaran pada pengujian heteroskedastisitas juga tidak memperlihatkan bentuk sistematis yang kuat. Titik-titik menyebar di sekitar area pengamatan tanpa membentuk pola mengerucut, melebar, atau bergelombang secara konsisten. Kondisi tersebut mendukung asumsi bahwa variasi residual relatif stabil pada rentang nilai prediksi. Pemenuhan asumsi ini penting karena model regresi yang digunakan harus mampu memberikan estimasi koefisien yang tidak bias oleh perubahan varian kesalahan. Meskipun pengujian asumsi klasik tidak secara otomatis menjamin bahwa seluruh variasi kinerja telah dijelaskan, hasil tersebut memberikan dasar yang memadai untuk menginterpretasikan arah dan signifikansi hubungan antarvariabel. Dalam penelitian organisasi publik, kualitas pengujian model sangat penting karena kesimpulan yang dihasilkan dapat menjadi dasar perbaikan tata kelola, evaluasi pegawai, dan desain kebijakan internal.

Pengaruh Sistem Pengawasan terhadap Efektivitas Kinerja

Arah positif pada variabel sistem pengawasan menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pengawasan cenderung diikuti peningkatan efektivitas kinerja. Pengawasan yang baik membuat pegawai memahami target, standar pelayanan, batas waktu, pembagian kewenangan, dan konsekuensi apabila terjadi penyimpangan. Dalam pelayanan pertanahan, kejelasan tersebut sangat diperlukan karena pekerjaan dilakukan melalui rangkaian proses yang saling bergantung. Pengawasan tidak hanya berbentuk pemeriksaan akhir, tetapi perlu hadir sejak penetapan rencana kerja, pemantauan proses, verifikasi dokumen, pengendalian waktu penyelesaian, hingga tindak lanjut atas keluhan masyarakat. Penelitian terdahulu menemukan bahwa pengawasan berkontribusi terhadap kinerja ketika dilaksanakan secara teratur, komunikatif, dan disertai tindak lanjut yang jelas [4], [14], [16]. Pengawasan yang hanya bersifat administratif tanpa koreksi dan pembinaan berpotensi menghasilkan kepatuhan formal, tetapi belum tentu meningkatkan kualitas hasil kerja.

Ketidaksignifikanan pengaruh parsial sistem pengawasan dapat dijelaskan melalui beberapa kemungkinan. Pertama, pengawasan mungkin telah menjadi prosedur rutin yang diterapkan relatif seragam sehingga variasi persepsi responden terhadap variabel tersebut menjadi kecil. Variasi yang terbatas dapat mengurangi kemampuan analisis statistik dalam menangkap pengaruh langsung. Kedua, pengawasan dapat lebih banyak menekankan pemeriksaan keberadaan pegawai atau kelengkapan administratif daripada kualitas hasil, kecepatan penyelesaian, dan kepuasan pengguna layanan. Ketiga, hasil pengawasan belum selalu diikuti dengan umpan balik,

pendampingan, penghargaan, atau tindakan korektif yang konsisten. Keempat, pegawai dapat bekerja berdasarkan pengalaman dan kebiasaan yang sudah terbentuk sehingga pengawasan formal tidak langsung mengubah perilaku. Kajian mengenai pengawasan menunjukkan bahwa pengaruhnya akan lebih kuat apabila pemantauan dihubungkan dengan komunikasi, motivasi, evaluasi, dan disiplin kerja [4], [16].

Dalam kerangka pengendalian manajemen, pengawasan yang efektif harus mencakup tiga fungsi. Fungsi preventif dilakukan dengan memberikan standar dan petunjuk sebelum pekerjaan dimulai. Fungsi berjalan dilakukan melalui pemantauan atas proses, beban kerja, antrean permohonan, serta hambatan yang muncul. Fungsi korektif dilakukan dengan membandingkan hasil terhadap target dan menetapkan tindak lanjut. Apabila pengawasan hanya berhenti pada pencatatan kesalahan, pegawai mungkin merasakan kontrol sebagai beban, bukan dukungan untuk memperbaiki kinerja. Sebaliknya, pengawasan yang berorientasi pada solusi dapat meningkatkan kejelasan peran, mengurangi pengulangan kesalahan, dan mempercepat penyelesaian masalah. Pada kantor pertanahan, fungsi tersebut dapat diterapkan melalui rapat singkat berbasis data, pemantauan status berkas, daftar pekerjaan tertunda, pemeriksaan kualitas dokumen, dan evaluasi penyebab layanan melewati standar waktu.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja

Disiplin kerja juga memiliki arah pengaruh positif, yang berarti kepatuhan pegawai terhadap ketentuan kerja cenderung mendukung efektivitas kinerja. Disiplin tidak hanya berarti hadir tepat waktu, tetapi juga mencakup kesiapan melaksanakan tugas, pemanfaatan jam kerja secara produktif, kepatuhan terhadap prosedur, ketelitian dalam mengelola dokumen, kesediaan menyelesaikan tanggung jawab, dan konsistensi memberikan pelayanan. Pada organisasi publik, disiplin menjadi mekanisme yang menghubungkan aturan formal dengan perilaku sehari-hari. Penelitian pada instansi pemerintah menunjukkan bahwa disiplin dapat meningkatkan efektivitas melalui ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap standar [1], [2], [7], [10]. Dengan demikian, arah positif yang ditemukan pada penelitian ini sesuai dengan penjelasan teoritis dan bukti empiris bahwa perilaku disiplin merupakan dasar keteraturan proses kerja.

Meskipun demikian, disiplin kerja secara parsial belum berpengaruh signifikan. Hasil tersebut tidak serta-merta berarti disiplin tidak penting. Ketidaksignifikanan dapat terjadi karena kedisiplinan formal sudah relatif homogen di antara pegawai, sedangkan perbedaan efektivitas lebih banyak ditentukan oleh faktor lain seperti kompetensi, ketersediaan sistem informasi, kompleksitas berkas, koordinasi antarbagian, beban kerja, motivasi, dan dukungan sarana. Hasil penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan juga menunjukkan bahwa disiplin tidak selalu memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja dan dapat bekerja melalui kepuasan kerja [13]. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa disiplin merupakan kondisi dasar yang perlu didukung oleh faktor psikologis dan organisasional. Pegawai yang hadir tepat waktu belum tentu efektif apabila pembagian tugas tidak jelas, sistem lambat, data tidak tersedia, atau keputusan memerlukan persetujuan berlapis.

Perbedaan antara disiplin formal dan disiplin substantif juga perlu diperhatikan. Disiplin formal terlihat melalui presensi, seragam, jam masuk, dan kepatuhan administratif. Disiplin substantif tercermin dari ketepatan menyelesaikan pekerjaan, kepatuhan terhadap urutan prosedur, konsistensi melakukan verifikasi, tanggung jawab atas kesalahan, serta komitmen terhadap kualitas pelayanan. Apabila organisasi terlalu menekankan indikator formal, hubungan disiplin dengan efektivitas dapat terlihat lemah karena ukuran kedisiplinan tidak sepenuhnya menangkap perilaku produktif. Penguatan disiplin sebaiknya diarahkan pada hasil dan proses pelayanan, bukan hanya kehadiran. Penelitian mengenai disiplin pada organisasi publik menekankan pentingnya penerapan aturan yang konsisten, adil, dipahami pegawai, dan terhubung dengan sasaran kerja [8], [11], [17].

Pengaruh Simultan dan Sifat Komplementer Variabel

Hasil pengujian simultan yang positif dan signifikan merupakan temuan utama penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem pengawasan dan disiplin kerja bekerja lebih efektif sebagai satu kesatuan kebijakan daripada sebagai instrumen yang berdiri sendiri. Pengawasan tanpa disiplin dapat menghasilkan rekomendasi yang tidak dijalankan secara konsisten. Sebaliknya, disiplin tanpa pengawasan dapat membuat pegawai patuh pada rutinitas, tetapi belum tentu mengarahkan pekerjaan pada prioritas dan target yang tepat. Ketika pengawasan menetapkan arah dan disiplin memastikan pelaksanaan, organisasi memperoleh keteraturan sekaligus pengendalian. Penelitian pada Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup, Kejaksaan Negeri, perusahaan jasa, dan fasilitas kesehatan juga memperlihatkan pengaruh gabungan disiplin dan pengawasan terhadap efektivitas atau kinerja [3], [5], [6], [18].

Sifat komplementer tersebut dapat dijelaskan melalui siklus kinerja. Pada tahap perencanaan, pimpinan menetapkan target pelayanan dan standar waktu. Pada tahap pelaksanaan, disiplin mendorong pegawai mematuhi jadwal, prosedur, dan pembagian tugas. Pada tahap pemantauan, pengawasan mendeteksi penyimpangan, hambatan, atau keterlambatan. Pada tahap perbaikan, hasil pengawasan digunakan untuk memberikan arahan, menyesuaikan beban kerja, dan memperbaiki prosedur. Siklus ini akan kembali memperkuat disiplin karena pegawai memperoleh kejelasan mengenai standar yang dinilai. Apabila salah satu tahap tidak berjalan, siklus menjadi terputus. Misalnya, target yang jelas tanpa pemantauan dapat diabaikan, sedangkan pemantauan tanpa standar yang jelas menimbulkan penilaian subjektif. Temuan simultan penelitian ini menegaskan bahwa kebijakan peningkatan efektivitas harus dirancang sebagai sistem yang terintegrasi.

Efektivitas Kinerja dalam Konteks Pelayanan Pertanahan

Efektivitas kinerja pada Kantor Pertanahan Kota Medan perlu ditempatkan dalam konteks pelayanan publik yang memiliki risiko administratif dan hukum. Produk pelayanan pertanahan berhubungan dengan hak masyarakat atas tanah, kepastian data, nilai ekonomi aset, dan potensi sengketa. Oleh sebab itu, efektivitas tidak dapat semata-mata ditafsirkan sebagai kecepatan. Pelayanan yang cepat tetapi tidak teliti dapat menimbulkan koreksi, keberatan, atau masalah hukum di kemudian hari. Sebaliknya, ketelitian tanpa pengelolaan waktu dapat menciptakan antrean dan ketidakpuasan. Efektivitas yang ideal menggabungkan kualitas, ketepatan waktu, ketelitian, kepastian prosedur, akuntabilitas, dan responsivitas. Pengawasan harus mengendalikan keseimbangan tersebut, sedangkan disiplin memastikan standar dilaksanakan pada setiap berkas.

Dalam praktiknya, efektivitas dapat dipantau melalui indikator yang konkret, seperti jumlah permohonan yang diselesaikan, persentase penyelesaian sesuai standar waktu, jumlah berkas yang dikembalikan karena ketidaklengkapan, tingkat kesalahan data, usia rata-rata pekerjaan tertunda, jumlah keluhan, dan kecepatan tindak lanjut pengaduan. Indikator tersebut perlu dipilih menurut jenis layanan dan tingkat kompleksitas agar penilaian tidak menyederhanakan beban kerja. Pegawai yang menangani kasus kompleks tidak dapat dinilai hanya berdasarkan jumlah berkas. Sistem pengawasan perlu menggabungkan indikator kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan tersebut membantu organisasi menghindari pengawasan yang berorientasi pada volume semata dan mendorong perilaku disiplin yang tetap menjaga kualitas.

Penjelasan atas Ketidaksignifikanan Pengaruh Parsial

Ketidaksignifikanan dua variabel secara parsial, tetapi signifikan secara simultan, dapat menunjukkan adanya efek sinergi dan keterkaitan dengan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Efektivitas kinerja merupakan hasil multidimensional. Kompetensi teknis, kepemimpinan, komunikasi, motivasi, budaya organisasi, dukungan teknologi, kejelasan prosedur, beban kerja, dan kepuasan kerja dapat mengubah kuat atau lemahnya hubungan pengawasan dan disiplin dengan kinerja. Penelitian terdahulu menemukan bahwa kompetensi dan disiplin bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai pemerintah [7], sedangkan motivasi dan disiplin berkontribusi pada kinerja sektor publik [8]. Studi lain menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memperkuat hubungan disiplin dengan kinerja [9]. Dengan demikian, pengaruh parsial yang lemah dalam penelitian ini dapat terjadi karena sebagian pengaruh pengawasan dan disiplin disalurkan melalui faktor-faktor tersebut.

Ukuran sampel sebanyak 69 responden juga perlu dipertimbangkan dalam membaca signifikansi. Sampel tersebut memadai untuk analisis yang dilakukan, tetapi kemampuan mendeteksi pengaruh kecil tetap lebih terbatas dibandingkan penelitian dengan sampel yang lebih besar. Selain itu, data berbasis persepsi dapat dipengaruhi kecenderungan responden memberikan jawaban aman atau seragam, terutama ketika pertanyaan berkaitan dengan pengawasan dan disiplin. Pegawai mungkin menilai sistem secara normatif, bukan sepenuhnya berdasarkan pengalaman. Kondisi ini dapat mengurangi variasi data dan menurunkan kekuatan hubungan statistik. Karena itu, hasil penelitian sebaiknya dipahami sebagai gambaran hubungan pada konteks organisasi yang diteliti, bukan sebagai penolakan terhadap pentingnya pengawasan atau disiplin.

Kemungkinan lain adalah adanya tingkat dasar disiplin dan pengawasan yang sudah cukup untuk menjaga operasi, tetapi belum mencapai kualitas yang mampu membedakan pegawai berkinerja tinggi dan rendah. Dalam situasi tersebut, peningkatan kecil pada salah satu variabel tidak langsung mengubah efektivitas. Pengaruh baru tampak ketika keduanya meningkat secara bersamaan. Hal ini selaras dengan pandangan bahwa sistem sumber daya manusia bekerja sebagai bundel kebijakan. Organisasi memperoleh hasil lebih baik ketika praktik-praktik manajemen saling mendukung, bukan diterapkan secara terpisah. Pengawasan yang menghasilkan informasi harus

diikuti disiplin untuk menjalankan koreksi; kedisiplinan juga memerlukan pengawasan agar standar yang dipatuhi tetap relevan dengan tujuan.

Implikasi Penguatan Sistem Pengawasan

Implikasi praktis pertama adalah perlunya mengubah pengawasan dari kegiatan pemeriksaan sesaat menjadi proses pengendalian yang berkelanjutan. Pimpinan perlu menetapkan indikator yang jelas, menetapkan siapa yang memantau, menentukan frekuensi evaluasi, dan memastikan setiap temuan memiliki tindak lanjut. Pengawasan rutin dapat dilakukan melalui dashboard status pekerjaan, daftar berkas yang mendekati batas waktu, pemantauan penyebab pengembalian berkas, dan rapat evaluasi singkat. Informasi tersebut harus digunakan untuk mengatasi hambatan, bukan sekadar menyusun laporan. Pengawasan yang berbasis data akan mengurangi subjektivitas dan membantu pimpinan membedakan masalah individu, masalah prosedur, dan masalah sistem.

Kualitas umpan balik perlu menjadi perhatian. Umpan balik yang efektif bersifat spesifik, tepat waktu, berorientasi pada perilaku dan hasil, serta memberikan arah perbaikan. Pernyataan umum bahwa pegawai harus bekerja lebih baik tidak cukup untuk mengubah kinerja. Pegawai perlu mengetahui bagian mana yang belum sesuai, dampaknya terhadap pelayanan, tindakan yang harus dilakukan, dan waktu penyelesaiannya. Di sisi lain, hasil kerja yang baik juga perlu diakui agar pengawasan tidak selalu dipersepsikan sebagai pencarian kesalahan. Studi tentang pengawasan dan kinerja menekankan bahwa pengaruh pengawasan meningkat ketika disertai komunikasi dan dukungan yang memadai [14], [16].

Pengawasan juga perlu dibedakan menurut tingkat risiko. Berkas dengan implikasi hukum tinggi, data tidak konsisten, atau riwayat sengketa memerlukan pengawasan lebih ketat daripada pekerjaan rutin. Pendekatan berbasis risiko memungkinkan organisasi memanfaatkan waktu pengawas secara efisien. Selain itu, rotasi pemeriksaan dan mekanisme pemeriksaan silang dapat mengurangi ketergantungan pada satu orang. Hasil pengawasan sebaiknya terdokumentasi sehingga pola kesalahan dapat dianalisis. Apabila kesalahan yang sama muncul berulang, organisasi perlu memperbaiki pelatihan, prosedur, atau sistem, bukan hanya menegur pegawai.

Implikasi Penguatan Disiplin Kerja

Implikasi kedua adalah memperluas orientasi disiplin dari kepatuhan waktu menuju kepatuhan kinerja. Kehadiran tetap penting, tetapi perlu dilengkapi indikator penyelesaian tugas, kualitas dokumen, ketepatan pembaruan data, respons terhadap permintaan informasi, dan tindak lanjut pekerjaan. Disiplin substantif dapat diperkuat melalui standar kerja yang mudah dipahami, pembagian tanggung jawab yang jelas, serta konsistensi penerapan konsekuensi. Aturan yang berubah-ubah atau diterapkan secara berbeda dapat menurunkan legitimasi disiplin. Sebaliknya, aturan yang adil dan transparan mendorong pegawai melihat disiplin sebagai bagian dari profesionalisme, bukan sekadar kewajiban formal.

Pembinaan harus mendahului sanksi untuk pelanggaran yang berkaitan dengan ketidakpahaman atau keterbatasan kemampuan. Pegawai yang terlambat menyelesaikan pekerjaan karena belum memahami prosedur memerlukan pendampingan yang berbeda dengan pegawai yang sengaja mengabaikan tugas. Pendekatan yang membedakan akar masalah akan membuat penegakan disiplin lebih proporsional. Pemerintah juga perlu menjaga konsistensi antara tuntutan dan dukungan. Pegawai tidak dapat diminta menyelesaikan layanan dengan cepat apabila sistem sering bermasalah, data tidak tersedia, atau koordinasi antarunit lambat. Dengan demikian, disiplin merupakan tanggung jawab individu sekaligus hasil dari desain organisasi yang memungkinkan pegawai bekerja dengan baik.

Penguatan disiplin dapat dilakukan melalui komitmen kerja harian, target mingguan, pemantauan pekerjaan tertunda, dan evaluasi berbasis bukti. Namun, mekanisme tersebut harus menghindari beban administrasi berlebihan. Tujuan pencatatan adalah membantu penyelesaian, bukan menambah pekerjaan yang tidak relevan. Pemanfaatan sistem digital dapat memudahkan pencatatan waktu, status, penanggung jawab, dan hambatan. Data yang tercatat juga dapat digunakan untuk memberikan penghargaan secara lebih objektif. Penelitian terbaru di sektor publik menunjukkan bahwa disiplin berhubungan dengan kinerja ketika terintegrasi dengan manajemen kinerja dan penghargaan [17].

Integrasi Pengawasan, Disiplin, dan Teknologi

Kantor Pertanahan Kota Medan dapat memperkuat integrasi pengawasan dan disiplin melalui teknologi informasi. Sistem yang digunakan sebaiknya tidak hanya menyimpan data permohonan, tetapi juga menyediakan informasi manajerial mengenai status proses, lama pekerjaan pada setiap tahapan, penanggung jawab, dan alasan keterlambatan. Data tersebut memungkinkan pimpinan melakukan pengawasan secara real time dan memberikan intervensi sebelum keterlambatan menjadi masalah. Bagi pegawai, transparansi status pekerjaan membantu membangun disiplin karena tugas dan batas waktu terlihat jelas. Integrasi ini juga mengurangi ketergantungan pada pengawasan langsung yang memerlukan banyak waktu.

Penggunaan teknologi tetap harus mempertimbangkan kualitas data. Dashboard yang baik tidak akan berguna apabila pembaruan status tidak disiplin atau kategori penyebab keterlambatan tidak konsisten. Oleh karena itu, disiplin input data menjadi bagian dari disiplin kerja. Pimpinan perlu menetapkan standar pembaruan, melakukan pemeriksaan berkala, dan menggunakan data dalam rapat evaluasi. Ketika pegawai melihat bahwa data benar-benar digunakan untuk mengambil keputusan, kepatuhan pencatatan cenderung meningkat. Sebaliknya, apabila data hanya dikumpulkan untuk formalitas, kualitas pencatatan akan menurun.

Teknologi juga dapat digunakan untuk membangun mekanisme peringatan dini. Sistem dapat memberikan notifikasi ketika berkas mendekati batas waktu, ketika dokumen belum diverifikasi, atau ketika suatu tahapan mengalami penumpukan. Peringatan tersebut berfungsi sebagai pengawasan preventif dan membantu pegawai menjaga disiplin. Namun, notifikasi harus dirancang secara proporsional agar tidak menimbulkan kelelahan informasi. Prioritas perlu diberikan pada kasus yang berisiko melewati standar atau memiliki dampak besar terhadap pengguna layanan.

Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Temuan penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Sejumlah studi menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas atau kinerja pegawai [1], [2], [7], [10], [12]. Studi lain menunjukkan pengawasan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan [5], [6], [14], [16]. Perbedaan dengan hasil parsial penelitian ini dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi, ukuran sampel, indikator yang digunakan, tingkat kematangan sistem, dan variasi responden. Kantor pertanahan memiliki proses kerja yang kompleks dan bergantung pada data serta koordinasi lintas fungsi, sehingga pengaruh satu variabel mungkin tidak muncul secara langsung.

Hasil simultan penelitian ini justru konsisten dengan studi yang menguji disiplin dan pengawasan sebagai satu model. Roudotunnazah dan rekan-rekan menemukan bahwa disiplin serta pengawasan secara bersama-sama berhubungan dengan efektivitas kerja pada instansi pemerintah [3]. Pamilangan dan rekan-rekan juga menemukan pengaruh positif keduanya terhadap kinerja pegawai kejaksaan [6]. Susanto dan rekan-rekan menunjukkan pola serupa pada organisasi lain [5]. Konsistensi tersebut memperkuat kesimpulan bahwa organisasi perlu menghindari kebijakan parsial. Peningkatan efektivitas membutuhkan standar, pemantauan, kepatuhan, tindak lanjut, dan dukungan operasional yang bergerak dalam satu sistem.

Penelitian yang menemukan ketidaksignifikanan langsung disiplin terhadap kinerja juga penting sebagai pembanding. Syafiana dan rekan-rekan menunjukkan bahwa disiplin dapat bekerja melalui kepuasan kerja [13]. Hal ini memberikan penjelasan bahwa respons pegawai terhadap aturan bergantung pada persepsi keadilan, dukungan, dan kondisi kerja. Disiplin yang diterapkan secara kaku tanpa memperhatikan hambatan dapat menurunkan kepuasan, sedangkan disiplin yang jelas dan adil dapat meningkatkan keteraturan. Oleh karena itu, kebijakan disiplin perlu diseimbangkan dengan komunikasi, fasilitas, pengembangan kompetensi, dan penghargaan.

Implikasi Manajerial bagi Kantor Pertanahan Kota Medan

Berdasarkan hasil penelitian, pimpinan perlu menyusun peta keterkaitan antara target pelayanan, indikator pengawasan, dan perilaku disiplin yang diharapkan. Setiap target harus memiliki ukuran, sumber data, penanggung jawab, frekuensi pemantauan, dan mekanisme koreksi. Sebagai contoh, target penyelesaian tepat waktu perlu didukung oleh indikator usia berkas, daftar hambatan, jadwal tindak lanjut, serta kepatuhan memperbarui status. Dengan pendekatan tersebut, pengawasan tidak terpisah dari pekerjaan harian dan disiplin tidak hanya dinilai melalui kehadiran.

Koordinasi antarunit juga harus menjadi objek pengawasan. Keterlambatan pelayanan sering kali bukan akibat satu pegawai, melainkan perpindahan pekerjaan antarbagian yang tidak lancar. Pimpinan perlu memantau waktu tunggu pada setiap titik dan menetapkan prosedur eskalasi apabila pekerjaan tertahan. Disiplin koordinasi mencakup ketepatan menyerahkan dokumen, kelengkapan catatan, kecepatan merespons permintaan, dan kesediaan menyelesaikan masalah bersama. Sistem penilaian yang hanya menilai individu dapat mengabaikan persoalan alur. Karena itu, indikator tim dan unit perlu dilengkapi dengan indikator individu.

Pengembangan kompetensi harus dipadukan dengan hasil pengawasan. Temuan kesalahan yang berulang dapat digunakan untuk menyusun pelatihan yang spesifik, seperti ketelitian administrasi, penggunaan sistem, komunikasi layanan, atau pemahaman prosedur. Dengan demikian, pengawasan menghasilkan pembelajaran organisasi. Pegawai juga memperoleh pesan bahwa evaluasi bertujuan meningkatkan kemampuan, bukan hanya menentukan kesalahan. Pendekatan ini dapat meningkatkan penerimaan terhadap pengawasan dan memperkuat disiplin intrinsik.

Pimpinan perlu menerapkan penghargaan dan konsekuensi secara konsisten. Penghargaan tidak harus selalu berbentuk finansial; pengakuan, kesempatan pengembangan, penugasan strategis, dan apresiasi kinerja dapat meningkatkan motivasi. Konsekuensi perlu diberikan secara bertahap dan berbasis bukti. Ketidakjelasan atau ketidakadilan penerapan aturan dapat mengurangi kepercayaan dan melemahkan disiplin. Sebaliknya, konsistensi membantu pegawai memahami hubungan antara perilaku, hasil, dan respons organisasi.

Keterbatasan dan Arah Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan. Data dikumpulkan pada satu instansi sehingga hasilnya sangat terkait dengan karakteristik Kantor Pertanahan Kota Medan. Desain penelitian yang bersifat potong lintang menggambarkan hubungan pada satu periode dan belum dapat menunjukkan perubahan dari waktu ke waktu. Penggunaan kuesioner juga membuat hasil bergantung pada persepsi responden. Selain itu, model hanya memuat sistem pengawasan dan disiplin kerja, sedangkan efektivitas kinerja kemungkinan dipengaruhi oleh kompetensi, kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, beban kerja, kepuasan, teknologi, dan kualitas koordinasi.

Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel pada beberapa kantor pertanahan, membandingkan unit layanan, atau menggunakan desain longitudinal untuk melihat dampak perbaikan kebijakan. Pengukuran juga dapat menggabungkan data persepsi dengan indikator objektif, seperti waktu penyelesaian, jumlah berkas tertunda, tingkat koreksi, dan keluhan. Model mediasi atau moderasi dapat digunakan untuk menguji apakah motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, atau budaya organisasi menjelaskan hubungan pengawasan dan disiplin dengan kinerja. Pendekatan tersebut akan memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai mekanisme peningkatan efektivitas pada organisasi pelayanan publik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memberikan pesan bahwa efektivitas kinerja tidak dibentuk oleh satu instrumen manajemen. Pengawasan dan disiplin kerja perlu dijalankan sebagai rangkaian yang terhubung dengan target pelayanan, teknologi, kompetensi, komunikasi, dan evaluasi. Arah pengaruh positif pada masing-masing variabel menunjukkan potensi perbaikan, sedangkan signifikansi simultan menegaskan bahwa perubahan harus dilakukan secara terpadu. Dengan pengawasan yang berbasis data dan disiplin yang berorientasi pada kualitas proses, Kantor Pertanahan Kota Medan dapat meningkatkan ketepatan, akurasi, akuntabilitas, dan kepastian pelayanan kepada masyarakat.

Pengukuran Keberhasilan Penerapan Kebijakan

Keberhasilan perbaikan pengawasan dan disiplin perlu diukur melalui indikator sebelum dan sesudah kebijakan diterapkan. Pengukuran awal berfungsi sebagai garis dasar yang menunjukkan kondisi pelayanan, tingkat pekerjaan tertunda, ketepatan waktu, jumlah koreksi, dan pola pelanggaran. Setelah intervensi dilakukan, indikator yang sama digunakan untuk menilai perubahan. Pendekatan ini mencegah organisasi menyimpulkan keberhasilan hanya berdasarkan persepsi atau kepatuhan administratif. Pengawasan dapat dinyatakan efektif apabila mampu menurunkan kesalahan, mempercepat penyelesaian, dan meningkatkan konsistensi prosedur. Disiplin dapat dinyatakan menguat apabila pegawai tidak hanya hadir sesuai jadwal, tetapi juga menyelesaikan tanggung jawab tepat waktu dan menjaga kualitas dokumen. Pengukuran yang teratur juga membantu pimpinan menentukan kebijakan mana yang perlu dipertahankan, diperbaiki, atau dihentikan.

Indikator keberhasilan sebaiknya disusun berjenjang. Pada tingkat individu, indikator dapat mencakup penyelesaian tugas, ketelitian, kepatuhan pembaruan data, dan respons terhadap arahan. Pada tingkat unit, indikator dapat mencakup waktu tunggu, jumlah pekerjaan tertunda, koordinasi, dan persentase penyelesaian sesuai standar. Pada tingkat organisasi, indikator dapat mencakup kepuasan pengguna, jumlah pengaduan, kepastian waktu layanan, dan konsistensi kualitas. Pengukuran berjenjang menghindari kecenderungan membebankan seluruh masalah kepada individu ketika penyebabnya berasal dari alur atau sistem. Sebaliknya, masalah individu tetap dapat dikenali apabila kinerja unit secara umum baik, tetapi terdapat penyimpangan yang berulang pada penanggung jawab tertentu.

Proses evaluasi juga perlu memperhatikan kualitas indikator. Indikator yang terlalu banyak akan membebani pegawai dan membuat fokus pengawasan tersebar. Indikator yang terlalu sedikit dapat gagal menangkap kualitas. Oleh karena itu, organisasi perlu memilih indikator yang relevan dengan tujuan pelayanan dan dapat diperoleh secara andal. Setiap indikator harus memiliki definisi, sumber data, periode pengukuran, dan penanggung jawab yang jelas. Hasilnya perlu dibahas secara berkala dengan memperhatikan konteks, bukan digunakan secara mekanis. Sebagai contoh, peningkatan waktu penyelesaian pada periode tertentu perlu dianalisis bersama volume permohonan, kompleksitas kasus, dan gangguan sistem agar kesimpulan tetap adil.

Strategi Implementasi Secara Bertahap

Penerapan rekomendasi penelitian sebaiknya dilakukan secara bertahap agar perubahan dapat diterima dan dievaluasi. Tahap awal dapat difokuskan pada pemetaan proses, identifikasi titik keterlambatan, penyamaan definisi indikator, dan penetapan standar tindak lanjut. Tahap berikutnya mencakup pelaksanaan pengawasan berbasis data pada satu atau dua jenis layanan sebagai proyek percontohan. Hasil proyek tersebut digunakan untuk menilai beban administrasi, kejelasan informasi, dan respons pegawai. Setelah mekanisme dianggap stabil, penerapan dapat diperluas ke unit lain. Strategi bertahap mengurangi risiko organisasi menerapkan sistem yang terlalu kompleks dan memberi ruang bagi pegawai untuk menyesuaikan kebiasaan kerja.

Keterlibatan pegawai dalam perancangan kebijakan menjadi faktor penting. Pegawai yang menjalankan proses sehari-hari memiliki pengetahuan mengenai hambatan yang tidak selalu terlihat oleh pimpinan. Pelibatan tersebut bukan berarti mengurangi ketegasan aturan, tetapi memastikan aturan dapat dilaksanakan dan relevan dengan kondisi kerja. Forum evaluasi dapat digunakan untuk membahas hambatan, menyepakati langkah koreksi, dan menilai apakah indikator sudah mencerminkan pekerjaan. Ketika pegawai memahami alasan kebijakan dan melihat hubungan antara data, keputusan, dan perbaikan layanan, penerimaan terhadap pengawasan cenderung meningkat. Partisipasi juga membantu mengubah disiplin dari kepatuhan yang dipaksakan menjadi komitmen profesional.

Pelaksanaan kebijakan memerlukan penanggung jawab yang jelas. Pimpinan unit bertanggung jawab memastikan pemantauan dan tindak lanjut, sementara pegawai bertanggung jawab memperbarui data dan menyelesaikan tugas sesuai standar. Unit kepegawaian dapat mendukung pembinaan dan pengelolaan konsekuensi, sedangkan pengelola teknologi memastikan sistem dapat digunakan. Pembagian peran mencegah pengawasan dianggap hanya tugas pimpinan atau disiplin hanya urusan kepegawaian. Keduanya merupakan tanggung jawab bersama yang melekat pada proses pelayanan. Kejelasan peran juga memudahkan evaluasi ketika terjadi keterlambatan atau penyimpangan.

Dampak terhadap Kualitas Pelayanan dan Kepercayaan Publik

Peningkatan efektivitas kinerja memiliki dampak yang lebih luas daripada pencapaian target internal. Masyarakat menilai kualitas kantor pertanahan melalui kepastian prosedur, kejelasan informasi, ketepatan waktu, dan konsistensi perlakuan. Pengawasan yang kuat membantu memastikan setiap permohonan diproses berdasarkan standar yang sama, sedangkan disiplin mendorong pegawai menjalankan standar tersebut secara konsisten. Ketika masyarakat memperoleh informasi yang jelas dan layanan diselesaikan sesuai ketentuan, kepercayaan terhadap institusi akan meningkat. Sebaliknya, keterlambatan tanpa penjelasan, data yang tidak diperbarui, atau perbedaan perlakuan dapat menurunkan kepercayaan walaupun sebagian besar pekerjaan telah selesai.

Kepercayaan publik juga berkaitan dengan kemampuan organisasi menangani kesalahan. Tidak seluruh kendala dapat dihilangkan, tetapi respons yang cepat, transparan, dan bertanggung jawab dapat mengurangi dampaknya. Sistem pengawasan perlu mendeteksi masalah sebelum menjadi pengaduan, sedangkan disiplin memastikan tindak lanjut dilakukan sesuai waktu. Informasi mengenai status, penyebab keterlambatan, dan

langkah penyelesaian harus disampaikan secara proporsional. Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas bukan hanya soal produktivitas pegawai, tetapi juga kemampuan organisasi memberikan kepastian dan menjaga hubungan dengan masyarakat.

Dengan demikian, penerapan pengawasan dan disiplin secara terpadu dapat menghasilkan tiga lapisan manfaat. Lapisan pertama adalah manfaat operasional berupa proses yang lebih tertib, kesalahan yang lebih rendah, dan penyelesaian yang lebih tepat waktu. Lapisan kedua adalah manfaat manajerial berupa tersedianya data untuk evaluasi, pembinaan, dan perbaikan prosedur. Lapisan ketiga adalah manfaat publik berupa peningkatan kepastian, transparansi, dan kepercayaan. Ketiga lapisan tersebut memperkuat argumentasi bahwa hasil simultan dalam penelitian ini memiliki arti praktis yang penting bagi reformasi pelayanan pertanian.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, sistem pengawasan dan disiplin kerja masing-masing menunjukkan arah pengaruh positif, tetapi secara parsial belum berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Pertanian Kota Medan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan, sehingga peningkatan efektivitas lebih tepat dilakukan melalui penerapan pengawasan dan disiplin kerja secara terpadu. Pengawasan perlu diperkuat melalui indikator yang jelas, pemantauan berbasis data, umpan balik yang tepat waktu, dan tindak lanjut atas setiap temuan. Disiplin kerja perlu diarahkan tidak hanya pada kehadiran, tetapi juga pada ketepatan penyelesaian, kepatuhan prosedur, ketelitian, pembaruan data, dan tanggung jawab pelayanan. Integrasi kedua aspek tersebut dengan dukungan teknologi, koordinasi antarunit, pengembangan kompetensi, serta penerapan penghargaan dan konsekuensi yang konsisten diharapkan dapat meningkatkan ketepatan waktu, kualitas hasil, akuntabilitas, dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pertanian.

Referensi

- [1] K. Anis, B. Tawal, and Y. Uhing, "Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal EMBA*, vol. 11, no. 2, 2023, doi: 10.35794/emba.v11i02.48840.
- [2] A. E. Trisnanti, E. Jayanti, and M. H. Maab, "Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Cilacap," *UPY Business and Management Journal*, vol. 4, no. 2, 2025, doi: 10.31316/ubmj.v4i2.7949.
- [3] R. Roudotunnazah, A. R. Assyofa, and A. Wirayudha, "Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, 2025, doi: 10.29313/jrmb.v5i1.6589.
- [4] M. Fawaid and H. Ubaidillah, "The influence of leadership, supervision and work motivation on employee work effectiveness with work discipline as intervening variable," *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, vol. 18, no. 1, 2023, doi: 10.21070/ijler.v18i0.856.
- [5] N. Susanto, A. Suherman, and D. Sunardi, "Effect of work discipline and supervision on employee performance," *International Journal Management and Economic*, vol. 3, no. 2, 2024, doi: 10.56127/ijme.v3i2.1291.
- [6] M. Pamilangan, S. Marjuni, and A. Karim, "Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Tana Toraja," *Journal of Economy Business Development*, vol. 2, no. 1, 2024, doi: 10.56326/jebd.v2i1.2803.
- [7] S. Malik, M. Luthfi, M. T. Malik, and Amelia, "The influence of competence and work discipline on the performance of government employees," *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, vol. 3, no. 1, pp. 73–81, 2023, doi: 10.59065/jissr.v3i1.93.
- [8] A. Hasnakamillah and Y. J. Purnomo, "The influence of motivation and discipline on employee performance in the public sector in Bandung," *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, vol. 11, no. 3, 2023, doi: 10.37641/jimkes.v11i3.2158.
- [9] E. Rahmawati and A. F. Nurhadian, "The effect of work discipline and organizational culture on employee performance," *Majalah Bisnis & IPTEK*, vol. 16, no. 2, 2023, doi: 10.55208/bistek.v16i2.450.
- [10] M. E. S. Nugraha, "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum RSUD Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan," *Pencerah Publik*, vol. 9, no. 1, 2022, doi: 10.33084/pencerah.v9i1.3384.
- [11] N. L. A. Sujito and V. Firdaus, "Analysis of discipline, organizational culture and public service performance," *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, vol. 17, 2022, doi: 10.21070/ijler.v17i0.867.
- [12] S. Kartikasari and I. Rodiyah, "The influence of work discipline on the employee performance study at Badan Kepegawaian Daerah," *Indonesian Journal of Public Policy Review*, vol. 19, 2022, doi: 10.21070/ijppr.v19i0.1236.
- [13] H. Syafiana, T. R. N. Bulan, and M. F. Azhmy, "The effect of work discipline on employee performance mediated by employee job satisfaction Dinas Pekerjaan Umum in Medan City," *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, vol. 8, no. 2, pp. 243–256, 2022, doi: 10.47663/jmbep.v8i2.250.
- [14] J. D. Setianto and V. Firdaus, "Boosting employee performance through discipline, motivation, and supervision in Indonesia," *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, vol. 19, no. 3, 2024, doi: 10.21070/ijler.v19i3.1134.
- [15] T. Vradiesta, B. Ngarawula, and K. Sadhana, "Study and analysis of the implementation of work discipline in the state civil servants for optimizing employee performance," *International Journal of Research in Social Science and Humanities*, vol. 5, no. 7, 2024, doi: 10.47505/IJRSS.2024.7.13.
- [16] Kuswandi, "Implications of work discipline, job satisfaction and work supervision on employee performance," *New Applied Studies in Management, Economics & Accounting*, vol. 6, no. 3, pp. 7–16, 2023, doi: 10.22034/nasmea.2023.176666.
- [17] D. Noviyanti, Sudirman, and A. Djiu, "The effect of performance allowances and work discipline on employee performance in a public sector organization," *Jurnal Sipakatau: Inovasi Pengabdian Masyarakat*, vol. 3, no. 3, 2026, doi: 10.66314/sipakatau.v3i3.753.
- [18] M. R. Marut, D. Y. Salean, Y. K. I. D. D. Dhae, and C. S. Maak, "Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Dampak Manggarai Timur," *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, vol. 7, no. 3, 2026, doi: 10.70581/glory.v7i3.26423.