

**ANALISIS PENGARUH TANGGUNG JAWAB DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PADA DISDUKCAPIL KABUPATEN PIDIE**

**Muhammad Arif<sup>1)</sup> Syamsul Akmal<sup>2)</sup> Mahrizal<sup>3)</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur  
Email : [muhammadarifyakusa.com](mailto:muhammadarifyakusa.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur  
Email : [syamsulakml@unigha.ac.id](mailto:syamsulakml@unigha.ac.id),

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur  
Email : [mahrizal@unigha.ac.id](mailto:mahrizal@unigha.ac.id)

Info Artikel	ABSTRAK
<p><i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 10-08-2024 Direvisi: 28-08-2024 Dipublikasikan: 18-01-2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Analisis Pengaruh Tanggung Jawab dan Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie”. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Dimana variabel independen yaitu Tanggung Jawab (<math>X_1</math>) dan Pengawasan (<math>X_2</math>), dan Efeseiensi kerja (<math>Y</math>) sebagai variabel dependennya. Pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak yang mana jumlahnya 71 Pegawai. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survey melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3. Analisis ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh terhadap efesiensi kerja. Artinya semakin baik tanggung jawab maka akan semakin meningkatkan efesiensi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap efesiensi kerja. Artinya semakin baik pengawasan maka akan semakin meningkatkan efesiensi kerja.</p> <p><b>Kata kunci :</b> Tanggung Jawab , Pengawasan, Efeseiensi kerja</p>
<p><i>Nomor DOI :</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p><i>Cara Mensitasi :</i> Arif, M. Akmal, S. Mahrizal.</p> <p><i>Analisis Pengaruh Tanggung Jawab Dan Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pada Disdukcapil Kabupaten Pidie. 2(1),31-43</i></p>	

<b>Article Info</b>	<b>ABSTRACT</b>
<p><i>Article History :</i>  <i>Received: 10-08-2024</i>  <i>Revised: 10-08-2024</i>  <i>Published: 18-01-2024</i></p>	<p><i>This study aims to determine "Analysis of the Influence of Responsibility and Supervision on Work Effectiveness at the Population and Civil Registry Office of Pidie Regency". This research was conducted at the Population and Civil Registration Office of Pidie Regency, Where the independent variables are responsibility (X1) and supervision (X2), and work efficiency (Y) as the dependent variable. Employees who work at the Population and Civil Registration Office of Pidie Regency, both permanent employees and contract employees, which total 71 employees. Data was collected using survey methods through questionnaires filled out by respondents. Data analysis was performed using the Partial Least Square (PLS) method using SmartPLS version 3 software. This analysis included validity tests, reliability tests, and hypothesis tests. The results showed that responsibility affects work efficiency. This means that the better the responsibility, the more work efficiency will increase. The results of the study show that supervision has an effect on work efficiency. This means that the better the supervision, the more work efficiency will increase.</i></p> <p><b>Keywords:</b> <i>Responsibility, Supervision, Work efficiency</i></p>
<p><i>DOI Number :</i>                      10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p><i>How to cite :</i>                      Arif, M. Akmal, S. Mahrizal.                      Analysis Of The Influence Of                      Responsibility And Supervision                      On Work Effectiveness In                      Disdukcakil, Pidie District.                      2(1),31-4.</p>	

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Permasalahan**

Upaya pengembangan organisasi menjadi lebih besar, berdayaguna, dan memberikan pelayanan optimal menjadi hal yang didambakan oleh semua stakeholder dalam organisasi. Pengembangan ini merupakan suatu keharusan tatkala terjadi perubahan eksternal organisasi. Salah satu unsur yang paling penting dalam pengembangan organisasi adalah penataan jabatan maupun penataan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Tanggung jawab adalah suatu bentuk kesanggupan seseorang atau individu untuk menanggung segala risiko atas keputusan yang telah dibuat. Setiap tindakan atau perbuatan memiliki risiko yang harus dipertanggungjawabkan sehingga setiap orang harus berpikir dengan jernih sebelum mengambil keputusan. Tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerjasama. Kemandirian dan motivasi merupakan bagian dari tanggung jawab personal.

Pengawasan adalah suatu kegiatan untuk menjamin atau menjaga agar program dapat diwujudkan dengan efektif. Masing-masing organisasi mempunyai program untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, untuk menjaga agar organisasi itu dapat mencapai tujuannya mutlak harus diperlukan pengawasan. Pengawasan berfungsi menjaga agar seluruh jajaran berjalan diatas rel yang benar.

Pengawasan pada dasarnya merupakan strategi yang memfokuskan pada perbaikan proses dengan kualitas kinerja pegawai dalam tugas-tugasnya. Suatu Instansi apabila ingin maju dan sukses maka seorang pemimpin dalam menjalankan setiap tugasnya harus berusaha agar langkah-langkah yang diambil dapat dijalankan. Pengawasan merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin atau instansi melihat apakah yang telah dilakukan sudah sesuai harapan. Jika tidak maka harus diadakan suatu perbaikan atau penyesuaian.

Efisiensi kerja merupakan suatu prinsip dasar untuk melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada. Usaha yang seminimal mungkin dikaitkan dalam hubungannya dengan pemakaian tenaga jasmani, pikiran, waktu, ruang, benda, dan uang. Dengan kata lain efisiensi kerja merupakan pelaksanaan cara-cara tertentu dengan tanpa mengurangi tujuannya dan merupakan cara yang termudah mengerjakannya, termurah biayanya, tersingkat waktunya, teringan bebannya, dan terpendek jaraknya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie merupakan salah satu instansi yang bergerak di bidang pencatatan data kependudukan. Dinas Kependudukan Kabupaten Pidie ini terletak di Komplek Kantor Bupati Pidie di Daerah Sigli. Pemerintah Kabupaten Pidie pada Dinas Kependudukan mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Daerah yang bergerak dalam bidang Kependudukan. Tugas tersebut yaitu mengolah data kependudukan Warga Negara Indonesia, berupa data penduduk dan yang paling penting yaitu membuat Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan memberikan informasi data kependudukan Warga Negara Indonesia seperti Informasi Jumlah Penduduk, Jumlah Kelahiran, Jumlah Kematian, Jumlah Kepindahan, dan Jumlah Kedatangan, serta memberikan informasi letak geografis kecamatan yang ada di Kabupaten Pidie

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah tanggung jawab berpengaruh terhadap efesiensi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap efisiensi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap efisiensi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab terhadap efisiensi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap efisiensi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap efisiensi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

## **LANDASAN TEORITIS**

### **Tanggung jawab**

Tanggung jawab adalah keadaan di mana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Adapun tanggung jawab secara definisi merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja (Mardianti & Ardini, 2020).

Menurut Mustari dalam jurnalnya (Akila, 2020) bertanggung jawab adalah “sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), Negara dan Tuhan”. Menurut Agus dalam jurnal (Janiartini & Syafruddin, 2020) tanggung jawab adalah “orang yang bisa melakukan kontrol internal sekaligus internal bahwa suatu keyakinan bahwa ia boleh mengontrol dirinya dan yakin bahwa kesuksesan yang dicapainya adalah hasil usahanya sendiri”.

Menurut (Made et al., 2019) tanggung jawab adalah “perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerjasama”, sedangkan menurut (Mardianti & Ardini, 2020) dalam jurnalnya tanggung jawab adalah “kemampuan seseorang untuk menjalankan kewajiban karena dorongan didalam dirinya atau bias disebut dengan panggilan jiwa”

Indikator tanggung jawab menurut Astuti dalam (Santiara Dewi & Sudaryati, 2020) antara lain yaitu:

1. Memberikan kontribusi
2. Rutin mendapatkan saran
3. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik
4. Melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab
5. Tidak pernah ditegur atasan karena kesalahan kerja

### **Pengawasan Kerja**

Menurut Manullang dalam (Putri & Frianto, 2019) pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Menurut Kadarman dalam (Syam, 2020), pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan efisiensi standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk

mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko dalam jurnalnya (Tarigan, 2020), pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Menurut Harahap dalam (Mangngi et al., 2018), pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi. Menurut (Akila, 2020) dalam jurnalnya menyatakan pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran efisiensi dan pengambialan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan efisiensi yang telah ditetapkan tersebut.

Menurut Juhir dalam jurnalnya (Maya, 2019) maksud pengawasan adalah untuk:

- a. Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak;
- b. Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru;
- c. Mengetahui apakah penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan;
- d. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam *planning* atau tidak;
- e. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam *planning*, yaitu standard.

Menurut (Tarigan, 2020), beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

- a. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi;
- b. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan
- c. Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Menurut (Ahmad, 2022) dalam jurnalnya mengemukakan indikator pengawasan adalah:

1. Inspeksi, proses pemeriksaan dengan metode pengamatan atau observasi menggunakan panca indra untuk mendeteksi masalah kesehatan pasien yang sedang sakit contohnya rangka sunda empirer.
2. Observasi, aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.
3. Melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan
4. Memberikan sanksi tegas atas pelanggaran
5. Melaporkan hasil pekerjaan secara lisan

### **Efisiensi Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam jurnalnya (Suryadi et al., 2018) Efisiensi adalah ukuran tingkat penggunaan sumber daya dalam suatu proses. Semakin hemat atau sedikit penggunaan sumber daya, maka prosesnya dikatakan semakin efisien. Proses yang efisien ditandai dengan perbaikan proses sehingga menjadi lebih murah dan lebih cepat. Menurut Dearden yang di terjemahkan oleh Agus Maulana dalam bukunya yang berjudul “Sistem Pengendalian Manajemen”, pengertian efisiensi *eJournal Ilmu Pemerintahan*, adalah kemampuan suatu unit organisasi untuk mencapai

tujuan yang diinginkan, efisiensi selalu dikaitkan dengan tujuan organisasi yang harus dicapai oleh instansi”.

Hasibuan dalam (Syam, 2020) berpendapat bahwa efisiensi adalah perbandingan yang terbaik antara masukan (*input*) dan hasil antara biaya dan keuntungan (*output*), seperti halnya juga hasil optimal yang dicapai dengan penggunaan sumber yang terbatas. Dengan kata lain hubungan antara apa yang telah diselesaikan.

Menurut (Suryadi et al., 2018) efisiensi sebagai suatu ukuran yang digunakan untuk membandingkan rencana penggunaan masukan dengan penggunaan yang direalisasikan atau penggunaan yang sebenarnya. Sedangkan menurut (Syam, 2020) dalam jurnalnya mengungkapkan bahwa efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu. Selanjutnya bilamana sesuatu kerja dianalisis, dapatlah dibedakan dalam 2 segi, yaitu intinya dan susunannya. Intinya ialah rangkaian aktivitas-aktivitasnya itu sendiri yang wujudnya mengikuti tujuan yang hendak dicapai, sedang yang dimaksud dengan susunannya ialah cara-cara rangkaian aktivitas-aktivitas itu dilakukan.

Menurut (Zaenal & Junaeni, 2021) dalam jurnalnya menyatakan faktor yang mempengaruhi efisiensi adalah:

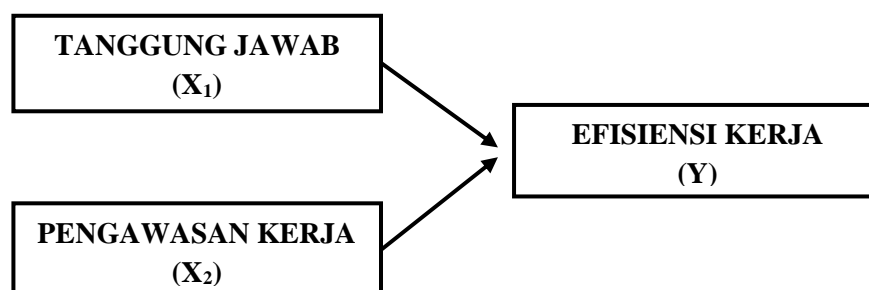
- 1) Profesionalisme diukur dari pendidikan, pelatihan teknis, masa kerja (pengalaman), dan tersedianya peralatan kerja untuk mempercepat pelayanan.
- 2) Disipin diukur dari waktu jam kerja, ketaatan terhadap aturan, jadwal pekerjaan dan melaksanakan pekerjaan.
- 3) Motivasi kerja diukur dari kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, dan ruangan kerja.

Adapun indikator efisiensi kerja menurut Syamsi dalam (Nur Safitri & Kasmari, 2022) sebagai berikut :

1. Mengerti latar belakang dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan.
2. Membuat perencanaan pekerjaan termasuk berapa lama waktu yang ditargetkan.
3. Bagi pekerjaan-pekerjaan besar menjadi pekerjaan-pekerjaan kecil.
4. Kenali kemampuan diri dan jangan malu belajar dari orang lain.
5. Semangat pantang menyerah dan saling menguatkan.

### Kerangka Pemikiran

Setelah masalah penelitian dirumuskan, maka langkah kedua dalam proses penelitian (kuantitatif) adalah mencari teori-teori, konsep-konsep dan generalisasi-generalisasi hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian (Zaenal & Junaeni, 2021) Maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran untuk penelitian ini sebagai berikut :



Gambar. 1 Kerangka Pemikiran

## **Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang berupa pernyataan-pernyataan mengenai penelitian ini. Adapun hipotesisnya yaitu: “ diduga bahwa tanggung jawab dan pengawasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap efisiensi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Menurut Sekaran (2014) desain penelitian merupakan rencana dan struktur yang dibuat untuk memperoleh berbagai jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam sebuah penelitian. Melalui desain penelitian akan disusun urutan pilihan pengambilan keputusan (Sekaran, 2014). Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

### **Obyek Penelitian**

Obyek penelitian yaitu karakteristik tertentu yang terdiri dari nilai, skor ataupun ukuran yang berbeda pada setiap unit ataupun individu yang berbeda, atau sebuah konsep yang diberi lebih dari satu nilai (Indriantoro dan Supomo, 2014). Adapun obyek penelitian ini yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebesar 71 pegawai yang ada pada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling*. Peneliti mengambil jumlah sampel sebanyak 71 pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan di lapangan, dalam rangka membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan, maka diperlukan teknik atau metode pengumpulan data yang tepat dalam arti dapat dipertanggungjawabkan data yang diperoleh betul-betul akurat, benar, dan tidak menyeleweng. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan survei dengan alat pengumpulan data yaitu angket atau kuesioner. Angket adalah suatu salah satu alat bantu yang dapat digunakan untuk penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei (Hadi, 2015).

### **Pilot Study**

Penelitian ini menggunakan pilot study untuk menguji kelayakan kuesioner, apakah kuesioner sudah dapat dipahami oleh responden atau justru sebaliknya responden tidak memahami pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner. Pilot study dilakukan pada 71 responden pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Pilot study dilakukan pada 71 responden, hasil review dari 71 responden menyatakan responden mengalami kesulitan untuk memahami item pertanyaan pada variabel pengawasan. Berdasarkan evaluasi dari 71 responden pada pilot study pertama, terdapat beberapa perubahan kuesioner terutama pada item pertanyaan bagian variabel

pengawasan. Responden mengalami kesulitan dalam memahami item pertanyaan bagian pengawasan.

### Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3. PLS adalah salah satu metode penyelesaian Struktural Equation Modeling (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi.

### Model Struktural atau *Inner Model*

*Inner model* (*inner relation, structural model dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2012). Di samping melihat nilai *R-square*, model *Partial Least Square* (PLS) juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model onstruktif. *Q square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

### Pengujian Hipotesis

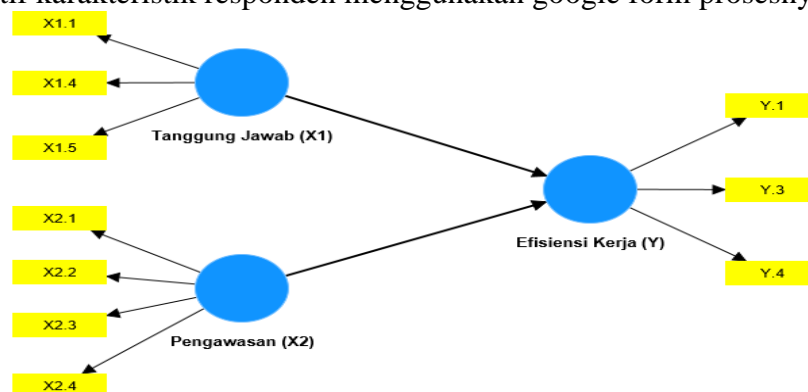
Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *structural equation modeling* (SEM) dengan *smartPLS*. Dalam full model *structural equation modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2012). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian *inner model*. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 ( $\alpha$  5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data Hasil Penelitian

Data hasil penelitian diolah dengan menggunakan SmartPLS 4.0 dengan bagan sebagai berikut:

Analisis deskriptif karakteristik responden menggunakan google form prosesnya



Gambar 4.1 Hasil Pengolahan Data



**Measurement Model (Outer Model)**

a. *Convergent Validity*

Berikut ini adalah pengoahan data pertama berdasarkan 4 variabel dengan jumlah 20 pernyataan

**Tabel 4.2 Loading Factor**

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
<b>Tanggung jawab (X1)</b>	X1.1	0,705	0.23	Valid
	X1.4	0,876	0.23	Valid
	X1.5	0,839	0.23	Valid
<b>Pengawasan (X2)</b>	X2.1	0,735	0.23	Valid
	X2.2	0,769	0.23	Valid
	X2.3	0,785	0.23	Valid
	X2.4	0,786	0.23	Valid
<b>Efisiensi kerja (Y)</b>	Y.1	0,745	0.23	Valid
	Y.3	0,783	0.23	Valid
	Y.4	0,830	0.23	Valid

Berdasarkan hasil pengolahandata yang ketiga, dengan mengeliminasi beberapa instrumen yang tidak valid maka nilai instrumen-instrumen diatas sudah memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0.23.

b. *Discriminant Validity*

Penilaian *discriminant validity* telah menjadi prasyarat yang diterima secara umum untuk menganalisis hubungan antar variabel laten. Untuk pemodelan persamaan struktural berbasis varian, seperti kuadrat terkecil parsial, kriteria Fornell- Larcker dan pemeriksaan cross-loading adalah pendekatan yang dominan untuk mengevaluasi validitas diskriminan. *Discriminant validity* adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk instrumen. Untuk menguji *discriminant validity* dapat dilakukan dengan pemeriksaan Cross Loading yaitu koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosasinya (crossloading) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (cross loading). Nilai konstruk korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain. Nilai yang lebih besar tersebut mengindikasikan kecocokan suatu indikator untuk menjelaskan konstruk asosiasinyadibandingkan menjelaskankonstruk-konstruk yang lain. (Jorg Henseler et al., 2014)

**Tabel 4.3 Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity**

	Efisiensi Kerja (Y)	Pengawasan (X2)	Tanggung Jawab (X1)
Efisiensi Kerja (Y)	0,787		
Pengawasan (X2)	0,686	0,769	
Tanggung Jawab (X1)	0,774	0,694	0,810

(sumber: data diolah, 2023)

Dari hasil tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya lebih besar daripada nilai cross loading. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya.

c. *Composite Reliability*

Setelah menguji validitas konstruk, pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *Composite Reliability* (CR) dari blok indikator yang mengukur konstruk CR digunakan untuk menampilkan reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0.6. Menurut Hair et al. (2014) koefisien *composite reliability* harus

lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima. Namun, uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid (Cooper dan Schindler, 2014).

**Tabel 4.4 Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Rule of Thumb	Kesimpulan
Efisiensi Kerja (Y)	0.693	0.600	Reliabel
Pengawasan (X2)	0.807	0.600	Reliabel
Tanggung Jawab (X1)	1.738	0.600	Reliabel

(sumber: data diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.4. Bahwa hasil pengujian *composite reliability* menunjukkan nilai > 0.6 yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel.

### Analisis Inner Model

Setelah melakukan evaluasi model dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*, maka yang berikutnya adalah evaluasi model struktural yang meliputi pengujian kecocokan model (model fit), *Path Coefficient*, dan  $R^2$ . Pengujian kecocokan model (model fit) digunakan untuk mengetahui apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data.

#### b. Model Fit

**Tabel 4.5 Model Fit**

	Saturated Model	Estimated Model
NFI	0.663	0.663

Nilai NFI mulai 0 – 1 diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independen tertentu. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1. Berdasarkan tabel diatas nilai NFI berada pada 0.663 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan baik. (Ghozali, 2014)

#### b. R Square

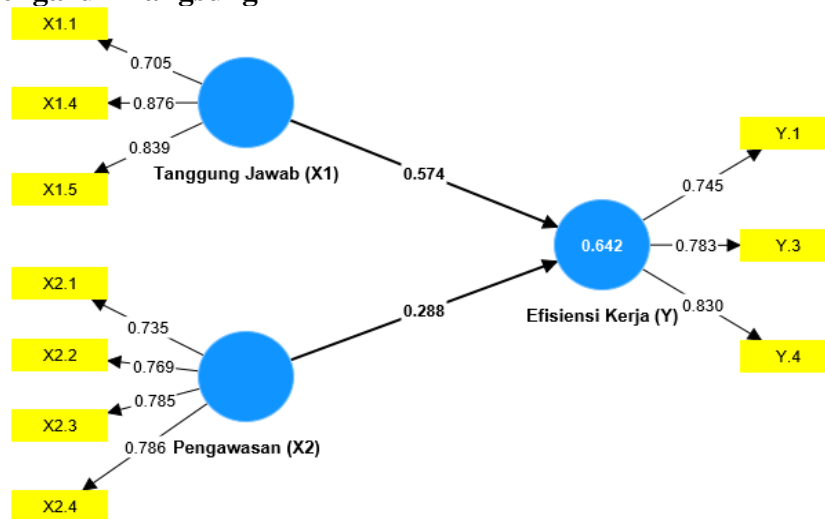
Inner model (inner relation, structural model, dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model structural di evaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Nilai  $R^2$  dapat digunakan untuk menilai pengaruh variable endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive (Ghozali, 2014). Hasil  $R^2$  sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat”, dan “lemah” (Ghozali, 2014).

**Tabel 4.6 R Square**

Variabel	R Square
Efisiensi kerja	0.0642

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh nilai R Square sebesar 0.642, hal ini berarti 64.2% variasi atau perubahan efisiensi kerja dipengaruhi oleh Tanggung jawab dan Pengawasan sedangkan sisanya sebanyak 35.8% dijelaskan oleh sebab lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa R Square pada variabel Efisiensi kerja adalah moderat.

**Uji Hipotesa Pengaruh Langsung**



**Gambar 4.2 Hasil Pengujian Hipotesis**

Untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0.005) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya P-value dan juga t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode bootstrapping. Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang terdiri dari 3 hipotesis berikut ini:

H1: Terdapat pengaruh Tanggung jawab terhadap Efisiensi kerja.

H2: Terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Efisiensi kerja.

**Tabel 4.7 Direct Effect**

Kriteria	Tanggung jawab	Efisiensi kerja
t-Statistik	4.335	
P-Value	0.000	

Sumber: Olah data Output SmartPLS

**Uji Hipotesis 1**

Ho1: Tidak ada pengaruh Tanggung jawab terhadap Efisiensi kerja.

Ha1: Ada pengaruh Tanggung jawab terhadap Efisiensi kerja.

Berdasarkan tabel 4.7. dengan nilai P-Value sebesar  $0.000 < 0.05$  atau dengan t- statistik sebesar  $4.335 > 1.96$  maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti bahwa Tanggung jawab berpengaruh terhadap Efisiensi kerja.

**Tabel 4.8 Direct Effect**

Kriteria	Pengawasan	Efisiensi kerja
t-Statistik	3.156	
P-Value	0.002	

Sumber: Olah data Output SmartPLS

**Uji Hipotesis 2**

Ho2: Tidak ada pengaruh Pengawasan terhadap Efisiensi kerja.

Ha2: Ada pengaruh Pengawasan terhadap Efisiensi kerja.

Berdasarkan tabel 4.10. dengan nilai P-Value sebesar  $0.002 < 0.05$  atau dengan t- statistik sebesar  $3.156 > 1.96$  maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima yang berarti bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Efisiensi kerja.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh terhadap efisiensi kerja. Artinya semakin baik tanggung jawab maka akan semakin meningkatkan efisiensi kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tandega R Lapian JSoegoto A (2018), Mac Donald Walangitan (2017), Risatul Umami (2019), dan Windari (2019) yang juga menyimpulkan bahwa tanggung jawab berpengaruh terhadap efisiensi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap efisiensi kerja. Artinya semakin baik pengawasan maka akan semakin meningkatkan efisiensi kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Risatul Umami (2019), Dr. Heri Pratikto (2019) dan Rizky Arinda Rahmadani (2016) yang juga menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap efisiensi kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, A. (2022). Romantika Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Inisiatif Diri Upaya Meningkatkan Motivasi Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 981–987. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/3039%0Ahttps://www.jptam.org/index.php/jptam/article/download/3039/2549>
- Akila, A. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 226. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i3.4848>
- Janiartini, A., & Syafruddin, M. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan dengan Tata Kelola Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi. *Diponegoro journal of accounting*, 9(4), 1–10. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/view/29038>
- Made, N., Saputra, D. A., Indrayani, L., & Suwendra, W. (2019). Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Pegawai, Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan Liberty Dive Resort Di Tulamben. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(2), 437–477.
- Mangngi, R. F., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kupang. *Journal of Management*, 7(2), 207–224.
- Mardianti, I. V., & Ardini, L. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab Sosial; Perusahaan, Profitabilitas, Kepemilikan Asing dan Intensitas Modal terhadap Penghindaran Pajak. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 9(4), 1–24.
- Maya, E. P. W. L. (2019). Analisa Pengaruh Motivasi, Inisiatif, Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Rendahnya Kinerja Tenaga Pemasar PT Bank Brisyariah Tbk Kantor Cabang Surabaya Diponegoro. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 21(2), 150–159. <https://doi.org/10.37303/a.v21i2.135>
- Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25.

- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1–10.
- Santiara Dewi, R., & Sudaryati, E. (2020). Pengaruh Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial melalui Laman Resmi Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(4), 828. <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i04.p02>
- Suryadi, A., Sjafitri, H., & Hasan, L. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja dan Efisiensi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Bintara TNI-AD di Makorem 032/Wirabraja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 48–64.
- Syam, S. (2020). Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen PENGARUH EFEKTIFITAS DAN EFISIENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BANGGAE TIMUR. *Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur*, 4, 128–152.
- Tarigan, I. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Logikreasi Utama Medan*. 6(2), 48–57.
- Zaenal, I. M. M., & Junaeni, A. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas dan Efisiensi Kinerja PNS dalam Penyelenggaran Pemerintahan di Kota Cirebon. *Jurnal Dinamika* ..., 1, 55–66. <https://bappeda.cirebonkota.go.id/ejournal/index.php/jdp/article/view/7%0Ahttps://bappeda.cirebonkota.go.id/ejournal/index.php/jdp/article/download/7/6>