

ANALISIS BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP EFESIENSI KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATA RUANG KABUPATEN PIDIE

Azri¹⁾ Husaini Abdullah²⁾ Nyak Umar³⁾

¹Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : Azriekonomi@gmail.com

²Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : husaini.sigli@gmail.com

³Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : nyakumar@gmail.com

Info Artikel	ABSTRAK
<i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 12-06-2026 Direvisi: 20-07-2026 Dipublikasikan: 03-08-2026	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap efisiensi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan Pengawasan (X2), sedangkan variabel dependen adalah Efisiensi Kerja (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie sebanyak 107 responden, dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui metode survei dengan kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Selanjutnya data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda yang meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, serta pengujian hipotesis melalui Uji F dan Uji t, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi: $Y = 4,034 + 0,353 X1 + 0,489 X2$. Nilai konstanta sebesar 4,034 menunjukkan bahwa jika Beban Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) dianggap nol, efisiensi kerja pegawai tetap berada pada tingkat yang cukup baik. Kata Kunci: Beban Kerja, Pengawasan, Efisiensi Kerja
<i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>Cara Mensitasi :</i> Azri. Abdullah, H. Umar, N. 2026. Analisis Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie. 4(2): 26-38.	

Article Info	ABSTRACT
<i>Article History :</i> Received: 12-06-2026 Revised: 20-07-2026 Published: 03-08-2026	<i>This study aims to determine the effect of workload and supervision on work efficiency at the Public Works and Spatial Planning Office of Pidie Regency. The independent variables in this study are Workload (X1) and Supervision (X2), while the dependent variable is Work Efficiency (Y). The population of this study consists of all employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Pidie Regency, totaling 107 respondents, and the entire population was used as the research sample. Data were collected through survey methods using questionnaires, observation, and literature review. Furthermore, the data were analyzed using multiple regression analysis, which included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and hypothesis testing through the F-test and t-test, as well as analysis of the coefficient of determination (R²). Based on the research results, the following regression equation was obtained: $Y = 4.034 + 0.353X_1 + 0.489X_2$. The constant value of 4.034 indicates that if Workload (X1) and Supervision (X2) are considered zero, employee work efficiency remains at a fairly good level.</i> Keywords: Workload, Supervision, Work Efficiency
<i>DOI Number :</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>How to cite :</i> Azri, Abdullah, H. Umar, N. 2026. Workload Analysis And Supervision Of Work Efficiency Of Employees In The Public Works And Spatial Planning Department Of Pidie Regency. 4(2): 26-38.	

PENDAHULUAN

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.

Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerja saat menerima permintaan, perintah atau tuntutan yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kinerja. Sehingga secara tidak langsung, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beban kerja yang diterimanya, yang terindikasi lewat kinerjanya. Setiap aktifitas atau pekerjaan yang dilakukan suatu pekerja pasti selalu mempunyai suatu beban kerja. Beban kerja tersebut terdiri dari dua macam yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Dibutuhkan suatu metode pengukuran untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang ditimbulkan.

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 efesiensi kerja 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.

Efisiensi merujuk pada suatu tingkatan tertentu pada saat penyediaan pelayanan dapat dimaksimalkan dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki. Sebaliknya, efisiensi juga dapat menggambarkan suatu tingkatan pada saat penggunaan sumber daya dapat diminimalkan dalam rangka penyediaan pelayanan yang telah ditentukan. Efisiensi dapat menunjukkan sejauh mana suatu unit organisasi atau biasa disebut decision making unit, menggunakan sumber daya yang ada untuk memproduksi barang atau jasa.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie menurut hasil observasi awal adalah penulis menemukan bahwa sudah adanya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang telah diberikan, sudah adanya perilaku yang menentukan bagaimana bereaksi setiap hari pada saat jam kerja, bertanggung jawab untuk memegang komitmen dalam menjalankan tugas-tugasnya, sudah membangun keberanian serta menunjukkan kerjasama dalam bekerja dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Selanjutnya beban kerja yang diberikan di luar bentuk beban kerja fisik. Ada beberapa aspek seperti, waktu kerja yang mempunyai batas waktu, pengerjaan prosedural yang mengikat dan tidak fleksibel, serta beban psikologis berupa tekanan mental yang berasal dari lingkungan dalam maupun luar tempat kerja. Ketiga hal tersebut sangat berpotensi untuk menjadi faktor buruk yang menghambat produktivitas dan kinerja.

Selain daripada itu, juga masih ada pegawai yang lalai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam artian tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut. Hal ini tentunya akan berpengaruh kepada rendahnya kepuasan dari masyarakat yang meminta jasa layanan kepegawaian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.

LANDASAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Caine, 2022:6).

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/ menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (performance failures). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja (Caine, 2022:6).

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya ditunjukkan oleh Tarwaka (2023). Beban kerja dalam penelitian ini diukur atau dideteksi dengan denyut nadi. Dimana pengukurannya dihitung dengan satuan denyut per menit

(denyut/menit) pada arteria radialis di pergelangan tangan, sebab disini paling praktis dan mudah. Menurut Tarwaka (2020), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda- beda.

Menurut Sutarto (2022) indikator beban kerja meliputi :

- a. Kebutuhan fisik, kebutuhan yang nyata yang di perlukan manusia saat itu ataupun saat yang akan datang yang harus dipenuhi agar kelangsungan hidupnya lebih layak
- b. Kebutuhan waktu, waktu adalah kebutuhan yang menggunakan tolok ukur waktu kapan suatu kebutuhan harus dipenuhi.
- c. *Performance*, penampilan/pertunjukan atau bentuk tindakan, perbuatan, pekerjaan yang telah dicapai atau dilaksanakan.
- d. Tingkat frustrasi, perasaan kecewa akibat terhalang dalam pencapaian tujuan

Pengawasan Kerja

Menurut Manullang dalam jurnal Qodri (2023), 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 Akob (2021), 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 Syaifullah (2019), pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Menurut Harahap dalam Karnawan, (2022), 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 Qodri (2023) 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
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 Herawati (2022) 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”. (Maulana, 2022).

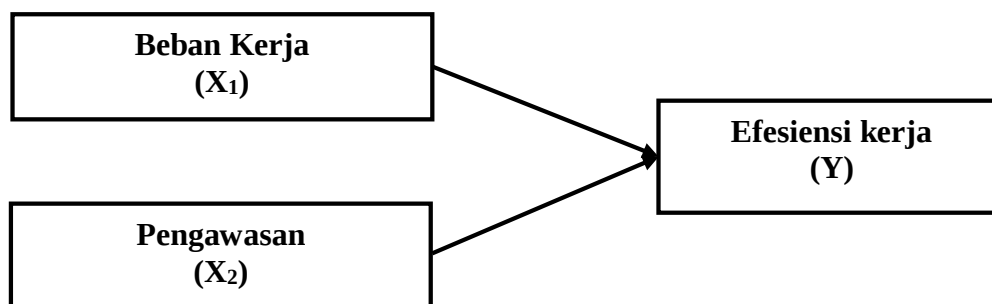
Hasibuan dalam Shofiana Syam (2020) berpendapat bahwa efisiensi adalah perbandingan yang terbaik antara masukan (*input*) dan hasil antara biaya dan keuntungan (*output*), seperti halnya juga hasil optimal yang dicapai dengan penggunaan sumber yang terbatas. Dengan kata lain hubungan antara apa yang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

Menurut Suryadi (2023:3) 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. Adapun indikator efisiensi kerja menurut Syamsi dalam Herawati (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 (Sugiyono, 2020: 52). 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: “Adanya pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap Efisiensi kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie yang beralamat : Lampeudeu Baroh, Kec. Pidie, Kabupaten Pidie, Aceh 24112. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.

Populasi adalah keseluruhan unsur yang menjadi objek penelitian (Arikunto, 2020:94). Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie pegawai PNS/ASN dengan jumlah 107 Pegawai.

Menurut Arikunto (2020:116) “Penentuan pengambilan Sample sebagai berikut : Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

- 1) Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- 2) Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
- 3) Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Berdasarkan teori tersebut, maka penulis mengambil seluruh polpulasi untuk dijadikan sebagai sampel yaitu 107 responden.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi, untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi berganda Umar (2023: 256).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y	= Efisiensi kerja
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂	= Koefisien regresi variabel
X ₁	= Beban kerja
X ₂	= Pengawasan
e	= error

Pengujian Hipotesis :

- H₀ : Variabel-variabel bebas (Tanggung jawab, Beban kerja dan Pengawasan) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Efisiensi kerja) Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie
- H_a : Adanya pengaruh variabel-variabel bebas (Tanggung jawab, Beban kerja dan Pengawasan) secara signifikan terhadap variabel terikat (Efisiensi kerja) Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.

Untuk menguji Hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan uji F dan uji t yaitu pada tingkat keyakinan (*convindend interval 95%*) atau tingkat kesalahannya (*alpha*) α sebesar 0.05. Pada tingkat keyakinan (*convided interval 95%*) atau tingkat kesalahan (*alpha*) α sebesar

0,05 maka apabila nilai signifikan < dari nilai alpha (5%) maka H_a di terima dan sebaliknya apabila nilai signifikan > dari nilai alpha (5%) maka H_a di tolak. Untuk mempercepat perhitungan dalam penelitian ini digunakan alat bantu komputer melalui software SPSS (*statistic package for social science*) versi 21.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis=5 % (107)	Ket
X₁	X1.1	0,634	0.188	Valid
	X1.2	0,698	0.188	Valid
	X1.3	0,647	0.188	Valid
	X1.4	0,584	0.188	Valid
	X1.5	0,644	0.188	Valid
X₂	X2.1	0,576	0.188	Valid
	X2.2	0,624	0.188	Valid
	X2.3	0,573	0.188	Valid
	X2.4	0,510	0.188	Valid
	X2.5	0,545	0.188	Valid
Y	Y1	0,655	0.188	Valid
	Y2	0,664	0.188	Valid
	Y3	0,588	0.188	Valid
	Y4	0,476	0.188	Valid
	Y5	0,541	0.188	Valid

Hasil analisis korelasi di atas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel Beban Kerja (X_1), Pengawasan (X_2), dan Efisiensi Kerja (Y) memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis (r tabel = 0,188). Hal ini berarti semua indikator valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut.

Tabel 2. Reliabilitas Variabel Penelitian Alpha

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
2	Beban kerja (X_1)	5	0,732	Handal
3	Pengawasan (X_2)	5	0,705	Handal
4	Efisiensi kerja (Y)	5	0,823	Handal

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu Variabel Beban kerja (X_1) diperoleh nilai alpha sebesar 0,732, Variabel Pengawasan (X_2) diperoleh nilai alpha sebesar 0,705 serta variabel Efisiensi kerja (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,823. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh Variabel Beban kerja dan Pengawasan terhadap Efisiensi kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie, maka dilakukan analisis

data melalui regresi linear berganda. di mana hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,034	1,223		3,299	,001		
1 Beban Kerja X1	,353	,074	,377	4,764	,000	,577	1,732
Pengawasan X2	,489	,079	,492	6,227	,000	,577	1,732

a. Dependent Variable: Efisiensi kerja Y

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,034 menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka Efisiensi Kerja (Y) pegawai diperkirakan sebesar 4,034 pada skala Likert. Hal ini mengindikasikan bahwa Efisiensi Kerja pegawai tetap berada pada tingkat yang cukup baik meskipun tanpa pengaruh dari variabel independen.
- 2) Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,353 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Beban Kerja akan meningkatkan Efisiensi Kerja sebesar 0,353 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menandakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja pegawai.
- 3) Koefisien regresi Pengawasan sebesar 0,489 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Pengawasan akan meningkatkan Efisiensi Kerja sebesar 0,489 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja pegawai.

Berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), variabel Pengawasan ($\beta = 0,492$) memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan Beban Kerja ($\beta = 0,377$). Dengan demikian, Pengawasan merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Efisiensi Kerja pegawai.

Analisis Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya determinasi (pengaruh) variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi (R^2). Untuk lebih jelas bisa di lihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 ^a	,625	,618	,864

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Beban Kerja , Tanggung Jawab

b. Dependent Variable: Efisiensi kerja

Berdasarkan Tabel 4 hasil output SPSS, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,791. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen Beban Kerja dan Pengawasan terhadap variabel dependen Efisiensi Kerja tergolong kuat, karena nilai R mendekati

angka +1,000. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel-variabel independen dengan Efisiensi Kerja pegawai.

Selanjutnya, besarnya kontribusi variabel independen terhadap Efisiensi Kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,618 atau 61,8%. Hal ini berarti bahwa 61,8% variasi Efisiensi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Pengawasan Jawab, sedangkan 38,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Pembuktiannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	129,412	2	64,706	86,660	,000 ^b
Residual	77,653	104	,747		
Total	207,065	106			

a. Dependent Variable: Efisiensi kerja Y

b. Predictors: (Constant), Pengawasan X2, Beban Kerja X1

Berdasarkan Tabel 5 hasil output SPSS, diperoleh nilai Fhitung sebesar 86,660 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak (fit) untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Selain itu, nilai Fhitung (86,660) lebih besar dibandingkan dengan Ftabel sebesar 2,58 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah sampel sebanyak 107 responden. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen Beban Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Efisiensi Kerja (Y).

Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak, yang berarti bahwa Beban Kerja dan Pengawasan secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Efisiensi Kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie secara signifikan.

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Analisis Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	t _{tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4,034	1,223		3,299	1.659	,001
1. Beban Kerja X1	,353	,074	,377	4,764	1.659	,000
Pengawasan X2	,489	,079	,492	6,227	1.659	,000

a. Dependent Variable: Efisiensi kerja Y

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen yang diteliti memiliki pengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja (Y) pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung masing-masing variabel yang lebih besar dari t tabel (1,659) pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden sebanyak 107 orang.

Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Efisiensi Kerja (Y)
Variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,764, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,659, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Efisiensi Kerja diterima.
2. Pengaruh Pengawasan (X2) terhadap Efisiensi Kerja (Y)
Variabel Pengawasan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 6,227, yang juga lebih besar dari t tabel sebesar 1,659, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Efisiensi Kerja diterima.

Berdasarkan hasil uji t tersebut, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja (Y) pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Hal ini berarti bahwa peningkatan Beban Kerja yang terkelola dengan baik serta Pengawasan yang efektif akan berdampak pada peningkatan Efisiensi Kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian tentang “Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Efisiensi Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie”, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:
2. Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja (Y). Pegawai yang mampu mengelola beban kerja dengan baik dan menghadapi pekerjaan dengan target dan tingkat kesulitan yang tinggi cenderung memiliki efisiensi kerja yang lebih tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $4,764 > t \text{ tabel } 1,659$ dengan tingkat signifikansi 0,000.
3. Pengawasan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja (Y). Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, baik melalui inspeksi langsung, observasi, koreksi kesalahan, maupun pemberian sanksi tegas, mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $6,227 > t \text{ tabel } 1,659$ dengan

signifikansi 0,000.

4. Pengaruh simultan Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Efisiensi Kerja menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai F hitung $86,660 > F$ tabel 2,58 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Efisiensi Kerja pegawai sebesar 61,8% ($\text{Adjusted } R^2 = 0,618$), sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
5. Dari koefisien Beta standar, Pengawasan ($\beta = 0,492$) memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding Beban Kerja ($\beta = 0,377$), sehingga pengawasan menjadi faktor paling berperan dalam meningkatkan Efisiensi Kerja pegawai..

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan beban kerja terhadap efisiensi kerja pegawai, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Pimpinan
 - a. Mengingat variabel pengawasan merupakan variabel paling dominan dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai ($\beta = 0,492$), pimpinan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan metode pengawasan yang telah berjalan, khususnya melalui inspeksi langsung dan pemantauan rutin terhadap pelaksanaan tugas pegawai.
 - b. Pimpinan perlu menerapkan pemberian sanksi secara tegas dan konsisten terhadap pelanggaran disiplin kerja, karena hal tersebut terbukti efektif dalam mendorong pegawai bekerja lebih efisien dan bertanggung jawab.
 - c. Mengelola dan mendistribusikan beban kerja secara proporsional agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan pada pegawai tertentu, sehingga dapat meminimalkan tingkat stres kerja dan menjaga efisiensi kerja tetap optimal.
 - d. Memberikan pengarahan yang jelas terkait penentuan prioritas pekerjaan, terutama pada tugas-tugas dengan tingkat kesulitan dan target waktu yang tinggi, agar pegawai dapat bekerja lebih terarah dan efektif.
- 2) Bagi Pegawai
 - a. Pegawai diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab pribadi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditetapkan.
 - b. Berdasarkan indikator X1.1, dimana sebagian besar pegawai (79,4%) menyatakan sangat setuju merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan harian, maka pegawai disarankan untuk mengikuti pelatihan manajemen waktu dan pengelolaan pekerjaan, sehingga mampu mengatur dan memprioritaskan tugas dengan lebih baik.
 - c. Pegawai hendaknya memanfaatkan pengawasan yang dilakukan pimpinan sebagai sarana evaluasi dan pembelajaran, guna memperbaiki kualitas kerja dan meningkatkan efisiensi kerja secara berkelanjutan.
- 3) Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi efisiensi kerja, seperti motivasi kerja, kompetensi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif.
 - b. Penelitian berikutnya dapat memperluas jumlah dan cakupan sampel, serta menggunakan metode penelitian lain seperti studi longitudinal atau pendekatan kualitatif, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Ratna Sari Dewi. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Kab. Mamuju. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Informatika*, 14(2). <https://doi.org/10.47945/tasamuh.v11i1.174>
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka. Cipta.
- Bina (2021) Pengaruh Insentif dan Loyalitas Terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai di MTSN 6 Jombang. *Electronic Theses Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/34473/>.
- Bintoro, & Daryanto. (2022). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Caine, G., dan R.Caine. (2022) "Great Teaching," Caine Learning Research Foundation. <http://www.cainelearning.com/Researchfoundation/Great-teaching.html> (diakses 6 Desember 2022).
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 21. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hendrayani. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Perilaku Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(Universitas Negeri Gorontalo), 498–503.
- Karnawan, M. L. A., & Supratikta, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gandawisesa Makmur di Jakarta. *Jurnal PERKUSI*. Vol. 2 No. 2. <http://dx.doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i2.19615>
- M.M Istijanto. 2020. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama.
- Mulyadi. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN MEDIA.
- Murti, Sasanti Herdina Murti. 2023. Pengaruh dimensi Relationship Marketing Terhadap Loyalitas Pelanggan. *Management Analysis Journal*. Vol. 2 NO 1.
- Qodri (2023) Pengaruh Insentif Material dan Non-Material terhadap Kinerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Karyawan Bank BTN Wilayah 2 Jakarta Timur). Repository UMY. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. <https://etd.umy.ac.id/id/eprint/29587>.
- Rochmah, L., & Kurniawan, R. Y. (2022). Pengaruh efikasi diri dan lingkungan belajar terhadap hasil belajar ekonomi dengan motivasi belajar sebagai variabel mediasi di masa pandemi covid 19. 68–83. <https://doi.org/10.3360/ejpe.v10i1.6364>
- Sadullo, (2021) Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Umum dan SDM Dan Akuntansi & Keuangan PT. PG Candi Baru Sidarjo. *Ilmu Manajemen*, 5(1)
- Sudjana, Nana. (2019). *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto Wijono. (2022). Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi. *Jurnal Prenademia Group*. 67-80. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3274>.
- Syaifullah. (2019). Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo. *Jurnal PERKUSI*. Vol. 2 No. 2. <http://dx.doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i2.19615>
- Syam,S (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4, 128–152. p-ISSN: 2714-6331, e-ISSN: 2714-6324
- Tarwaka (2020) pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1). <https://doi.org/10.30997/jvs.v6i1.2746>

- Tessalonika, Regita Christa. 2021. “Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Aneka Gas Industri Bitung.” *Productivity* 2(5): 413–16.
- Umar (2023) *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Winardi (2022) Peranan Kinerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Bumi Alam Persada Ogan Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(4). 1693-4091. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i4.3058>