



## **ANALISIS DETERMINAN EFEKTIVITAS APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA SUMATERA UTARA PADA MASA PANDEMIC COVID - 19**

**Muhammad Yazamul Insan, Niken Wulandari , Bagus Pangestu**

Prodi Manajemen, Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari pelatihan kerja, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Sampel yang diteliti sebanyak 73 orang responden yang didapat dari perhitungan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, dan pengawasan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Pelatihan kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dengan thitung sebesar 5,086. Selain itu, 92,9% efektivitas kerja dapat dijelaskan dan diperoleh dari pelatihan kerja, dan pengawasan, sedangkan sisanya oleh faktor lain.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, keselamatan, kesehatan kerja dan kepuasan kerja

### **PENDAHULUAN**

Dalam organisasi, unsur manusia sebagai kolaborator mempunyai kedudukan yang strategis, hal ini karena manusia mengetahui input disekitar lingkungannya dan dapat diolah menjadi output. Peran seseorang sebagai pegawai menunjukkan

efektifitas kerja organisasi yang baik. Efisiensi pekerjaan, adalah penyelesaian pekerjaan dalam waktu tertentu, artinya pelaksanaan pekerjaan dinilai baik atau tidaknya sangat tergantung pada penyelesaian tugas seperti yang dilakukan dan biaya yang dikeluarkan. untuk menyelesaikan pekerjaan.

\*Correspondence Address : myalza@dosen.pancabudi.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v10i1.2023.468-473

© 2023UM-Tapsel Press

Admosoeprapto (2016:34) menjelaskan bahwa efektivitas kerja merupakan ukuran seberapa baik seorang karyawan mencapai tujuan berdasarkan tujuan atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawannya, ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh pemimpin organisasi, seperti pelatihan karyawan, dan pemantauan kerja karyawan.

Hal ini dikemukakan oleh Gomes (2016:175) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja. keterampilan (pengetahuan dan keterampilan), pelatihan profesional, pengalaman kerja, fasilitas kerja (peralatan dan prasarana), lingkungan kerja, supervisi, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja. Oleh karena itu, berdasarkan teori ini, kami menemukan bahwa pelatihan, dan pengawasan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

Sedarmayanti (2015:44) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana para eksekutif non senior memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan yang terbatas. Berdasarkan definisi tersebut, dapat dipahami bahwa pelatihan kerja memiliki tujuan khusus untuk menguasai berbagai tugas khusus yang terbatas.

Winardi (2016:185) menyatakan bahwa pengawasan mencakup semua kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk memastikan hasil yang sebenarnya sesuai dengan hasil yang direncanakan. Penting bagi Perusahaan untuk melakukan pengawasan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penipuan, dan lain-lain yang tidak sesuai dengan kewajiban dan wewenang yang telah ditetapkan. Jadi maksud

pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya.

Terlepas dari Pandemi Covid-19 dan sistem WFH (*work from home*) dan WFO (*work from office*), instansi membutuhkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan instansi. Kinerja karyawan yang baik memungkinkan pekerjaan dilakukan dengan cepat, tepat, dan akurat, sehingga memungkinkan setiap operasi dan rencana kerja lembaga berjalan sesuai rencana. Meskipun kinerja pegawai sangat penting dan sangat diinginkan oleh lembaga, tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai. Banyak pekerja membuang waktu kerja mereka dengan menunda pekerjaan atau melakukan tugas pribadi yang tidak berguna bagi instansi.

Banyak pekerja yang bekerja secara tidak efisien dengan memanfaatkan waktu kerja WFH untuk liburan atau kegiatan pribadi dan bahkan menganggap waktu kerja WFH sebagai hari libur kerja. Hal ini menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan bagi pegawai dan mengganggu aktivitas kegiatan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Bahkan dalam jam kerja WFO, pekerja sering membuang waktu kerja mereka dengan meninggalkan tempat kerja, bermain game, menonton film, atau tidur. Banyak pegawai yang tidak hadir tanpa penjelasan. Hal ini dikarenakan selama pandemi Covid-19 absensi kehadiran dilakukan secara *online* dan tidak lagi memerlukan sidik jari atau sidik wajah, sehingga para pegawai dapat hadir meskipun tidak berada di kantor. Hal ini menunjukkan semakin menurunnya kinerja aparatur pemerintah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan wawancara pada bagian SDM terdapat beberapa permasalahan yang dialami ASN terkait

efektivitas kerja seperti tidak memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien saat sedang work for home. ASN juga mengeluhkan tugas yang diberikan terlalu banyak namun hanya memiliki keterbatasan informasi untuk pekerjaan saat bekerja di rumah. Hal ini membuat ASN tidak dapat bekerja secara efektif.

Hasil observasi yang dilakukan menunjukkan terkait pelatihan kerja yang diberikan oleh instansi tidak diikuti secara antusias oleh pegawai sehingga hasil dari pelatihan tidak meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai secara signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, pegawai juga merasa metode dan materi pelatihan sulit dipahami walaupun instansi telah memberikan pelatih yang berkompeten. Instansi juga tidak rutin memberikan pelatihan kepada pegawai termasuk pegawai-pegawai yang baru ditempatkan di posisi yang berbeda, posisi yang baru, atau pegawai mutasi yang baru mulai bekerja di satuan kerja mereka. Hal ini membuat kemampuan dan keterampilan pegawai menjadi berkembang lebih lambat dan mengganggu efektivitas kerja pegawai. Beberapa pegawai juga menduduki posisi di jabatan yang bertolak belakang dengan latarbelakang pendidikannya. Selain itu, juga terdapat pegawai dengan usia yang cukup tua yang memiliki kemampuan fisik yang telah menurun sehingga kemampuannya sulit untuk kembali berkembang.

Pengawasan yang dilakukan oleh Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara masih kurang berjalan dengan baik sehingga pegawai menjadi kurang disiplin sehingga mengganggu efektivitas kerja pegawai yang dimiliki. Manajemen kemenag memberikan kebebasan yang cukup besar terhadap pegawai untuk bertugas. Hal ini mengakibatkan mereka membuat banyak pegawai melakukan banyak kesalahan. Akibat diberlakukannya WFH

(*Work from home*) membuat pengawasan menjadi semakin sulit dilakukan. Pengawasan yang lemah membuat sulitnya mengawasi pegawai yang sedang bekerja di rumah. Selain itu, pengawasan hanya dilakukan oleh atasan pegawai masing-masing dimana sebagian besar atasan justru lebih sering melindungi bawahannya mereka faktor kekeluargaan di setiap unit kerja dan tidak ingin terjadinya penurunan nilai kinerja di setiap unit kerja masing-masing.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilangsungkan dengan metode deskriptif kuantitatif. Pada penggunaan metode tersebut data primer dan sekunder yang diperoleh akan dielaborasi

Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji T Parsial dan Uji F Simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Kementerian Agama Wilayah Sumatera Utara sebanyak 271. Menurut Sugiyono (2016:158) cara penentuan total sampel dapat digunakan dengan cara metode rumus. Rumus yang dapat digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{271}{1 + 271(0,10)^2} = 73 \text{ (orang)}$$

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari regresi linear berganda yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.Error
(Constant)	<b>1,728</b>	1,357
Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>0,469</b>	0,092
Pengawasan (X <sub>2</sub> )	<b>0,323</b>	0,082

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Pada tabel 1.1 dapat dilihat dinyatakan konstanta dari Efektivitas Kerja (Y) sebesar 1,728. Hasil regresi

dari Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,469, dan nilai dari Pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 0,323. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,728 + 0,469X_1 + 0,323X_2 + e$$

Pada persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa tanpa pelatihan kerja, dan pengawasan tingkat efektivitas kerja telah ada sebesar 1,728. Pada pelatihan kerja terhadap efektifitas kerja naik sebesar 0,469 satuan. Artinya pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Pada Pengawasan ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,323 satuan. Hal ini menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

$t_{table}$  dapat dicari dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana  $df = n - k = 73 - 4 = 69$ . Maka ketikkan  $=tinv(0,05;69)$  sehingga diperoleh besar  $t_{table}$  sebesar 1,995. Hasil uji-t parsial dengan menggunakan aplikasi SPSS 24.0 dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>				
	Model	t	$t_{table}$	Sig.
1	(Constant)	1,274		0,207
	Pelatihan Kerja ( $X_1$ )	<b>5,086</b>	1,995	<b>0,000</b>
	Pengawasan ( $X_2$ )	<b>3,934</b>	1,995	<b>0,000</b>
a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja(Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Pelatihan Kerja sebesar 5,086, yang lebih besar dari nilai  $t_{table}$  sebesar 1,995 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menjelaskan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pegawai negeri sipil

Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Pengawasan ( $X_3$ ) sebesar 3,934 yang lebih besar dari 1,995. dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

Uji F simultan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Pelatihan Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja (Y). Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3 : Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2642,204	3	880,735	<b>313,848</b>	<b>0,000<sup>b</sup></b>
Residual	193,631	69	2,806		
Total	2835,836	72			
a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja (Y)					
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X1), Pengawasan (X2)					

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), dan Pengawasan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

Derajat pengaruh variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), dan Pengawasan ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y) dapat digunakan melalui hasil uji determinasi sebagai berikut:

**Tabel 1.4: Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>0,965<sup>a</sup></b>	0,932	<b>0,929</b>	1,67519
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Pengawasan				
b. Dependent Variable: Efektifitas Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2023)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* yang mengindikasikan bahwa 92,9% efektivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pelatihan kerja, dan pengawasan. Sedangkan sisanya 7,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain seperti penempatan kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lain sebagainya.

Berdasarkan keseluruhan Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,469 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,086 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05).

Arah positif menunjukkan bahwa efisiensi pegawai meningkat dengan meningkatnya pelatihan kerja, dan sebaliknya, efisiensi tenaga kerja menurun dengan menurunnya pelatihan kerja. Dengan kata lain, seiring meningkatnya pelatihan profesional, yang terdiri dari tujuan, pelatih, materi, metode, dan kesesuaian peserta pelatihan, demikian pula efisiensi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Gomes (2016:175) yang menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja, salah satunya adalah pelatihan. Pegawai yang baru saja menyelesaikan pelatihan kerja akan lebih efisien dalam pekerjaannya daripada tidak mengikuti pelatihan.

Pada pengawasan menjelaskan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pejabat pada kantor wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Dalam uji-t bertanda positif 0,323 dengan  $t_{hitung}$  3,934 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,995 dengan signifikansi 0,000. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Gomes (2016:175). Teori ini menjelaskan bahwa ada beberapa faktor

yang mempengaruhi efisiensi kerja, salah satunya adalah pengawasan.

Dilihat dari uji F, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja PNS di Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara. Hal ini terlihat dengan nilai uji F. Uji F positif dengan Fhitung sebesar 313,848, dengan Ftabelnya hanya 2,737 dengan nilai signifikan 0,000.

## SIMPULAN

Pelatihan kerja secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Pengawasan secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Pelatihan kerja, dan pengawasan secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoeparto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Gomes, F. C. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handyaningrat, S. (2015). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Tattisito.

Andayani, N. R., dan P. Makian. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 4, No. 1, July 2016, 41-46 p-ISSN: 2337-7887*

Dareho, M. P., P. Kindangen., dan C. Kojo. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Loyalitas Terhadap Efektivitas Karyawan PT. Delisa Minahasa Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4475-4484*

Elnaga, A., and A. Imran. (2016). The Effect of Training on Work Effectiveness. *European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.5, No.4, 2016*

Hardiyanti, R. (2017). Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintahan Integratif, 2017, 5 (4): 570-580 ISSN: 2337-8670 (online), ISSN 2337-8662 (print)*

Motlokoa, M. E., L. P. Sekantsi., and R. P. Monyolo. (2018). The Impact of Training on Work Effectiveness: The Case of Banking Sector in Lesotho.

Thaiefi, I., A. Baharuddin., Priyono., and M. S. Idrus. (2015). Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance. *Review of European Studies; Vol. 7, No. 11; 2015 ISSN 1918-7173.*

Ulpah, F. (2016). Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda. *eJournal Administrasi Publik, Volume 4, Nomor 3, 2016 : 4357-4368*

Wihartanti, L. V. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). *ASSETS : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Volume 5, Nomor 2, Oktober 2016.*