

Pengaruh Pengawasan, Pemberian Insentif, Perilaku Pegawai Dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat

Irma Afriani Utami Muis¹⁾, Sulbahri Madjir²⁾ Darmin³⁾

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen Universitas Sereho Lahat
Email : Irmalahat20@gmail.com, markoilpiyanto2020@gmail.com, darmin121965@gmail.com

Abstract

The author's research aimed to determine and analyze the influence of supervision, incentives, employee behavior, and workload, individually and collectively, on the work effectiveness of employees at the Lahat Regency Inspectorate. The research method used in this study was quantitative, using a questionnaire distributed to respondents. Data quality was tested using validity, reliability, and normality tests. The analysis used descriptive and inferential analyses using statistical calculations using multiple regression formulas, partial and simultaneous tests, and the coefficient of determination. The results showed that supervision significantly influenced the work effectiveness of employees at the Lahat Regency Inspectorate. Incentives significantly influenced the work effectiveness of employees at the Lahat Regency Inspectorate. Employee behavior significantly influenced the work effectiveness of employees at the Lahat Regency Inspectorate. Workload significantly influenced the work effectiveness of employees at the Lahat Regency Inspectorate. Supervision, incentives, employee behavior, and workload significantly influenced the work effectiveness of employees at the Lahat Regency Inspectorate.

Keywords: *Supervision, Incentives, Employee Behavior, Workload, And Work Effectiveness*

Abstrak

Penelitian yang dilakukan penulis dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, pemberian insentif, perilaku pegawai dan beban kerja secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil perhitungan menunjukkan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap

efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Insentif berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Perilaku pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Pengawasan, pemberian insentif, perilaku pegawai dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat.

Kata Kunci : *Pengawasan, Pemberian Insentif, Perilaku Pegawai, Beban Kerja Dan Efektivitas Kerja*

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah memegang posisi yang penting dalam mencapai tujuan dan menjalankan aktivitasnya, sumber daya manusia berfungsi menangani seluruh kegiatan untuk mengorganisir semua apa yang akan menjadi tujuan yang hendak dicapai dalam sebuah organisasi. Pegawai sebagai tenaga kerja dalam melaksanakan tugas-tugas keseharian guna mencapai efektivitas kerja hendaklah dibekali dengan pengawasan, insentif, perilaku pegawai dan beban kerja.

Dalam sebuah organisasi, pengawasan merupakan suatu bentuk kegiatan yang berupaya agar pelaksanaan pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau mendapatkan hasil sesuai dengan harapan sebelumnya. Pengawasan adalah penyusunan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas dan pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dibandingkan dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya dan serta mengadakan tindakan koreksi sebelumnya.

Pelaksanaan pengawasan suatu instansi pemerintahan itu penting, karena dengan adanya pelaksanaan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau dalam suatu instansi maka akan dapat diketahui kesalahan ataupun penyimpangan yang terjadi dari pelaksanaan

suatu pekerjaan. Pengawasan adalah suatu bentuk kegiatan yang berupaya agar pelaksanaan pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau mendapatkan hasil sesuai dengan harapan sebelumnya.

Dengan adanya pengawasan maka akan memudahkan dalam mengontrol keadaan yang sesuai dengan rencana dan pengawasan ini terdapat dua bagian yaitu pertama berupa wujud perbuatan dalam pengawasan, dan yang kedua, menggambarkan tujuan yang hendak dicapai dalam pengawasan. Pengawasan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan ketentuan dan saran yang hendak dicapai.

Insentif bagi pegawai tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong semangat dan gairah pegawai dalam menjalankan aktivitasnya. Insentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu efektivitas pegawai maupun semangat pegawai untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan.

Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada orang yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif adalah bagian dari kompensasi langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena efektivitas kerjanya melebihi standar yang ditentukan. Semakin besar efektivitas kerja seorang pegawai maka semakin besar pula insentif yang akan diterimanya. Ketepatan dan kelancaran Insentif juga tentunya harus diperhatikan karena jika insentif yang diterima dalam kenyataannya sering tidak lancar tentunya hal tersebut akan membuat semangat pegawai akan menurun.

Perilaku pegawai adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap

pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe ini. Berdasarkan pengertian dan uraian di atas mengenai pengertian perilaku, maka dapat disimpulkan perilaku pegawai adalah suatu sifat atau karakteristik seseorang pegawai dalam melakukan sesuatu didalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Pegawai adalah salah satu pilar penting bagi setiap instansi maupun organisasi. Pegawai perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan pegawai bukanlah hal yang mudah, karena selain memiliki keterampilan, pegawai juga mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen serta kondisi yang berbeda-beda.

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau beberapa orang selama priode yang telah ditentukan dengan keadaan yang sesuai target yang telah ditentukan oleh atasan. Beban kerja merupakan sejumlah waktu yang diberikan dengan proses yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas-tugas yang harus diselesaikan dan dipertanggungjawabkan kepada pimpinan bersama tim kerja yang harus diselesaikan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada didalam sebuah organisasi tersebut.

Seseorang pegawai atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan melalui tim kerja yang dikerjakan sesuai dengan keadaan standar yang normal. Dalam menetapkan beban kerja tentu harus mempertimbangkan jumlah jam kerja yang digunakan dalam menjalankan aktivitas – aktivitas yang diberikan.

Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang memaksimalkan dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efektivitas adalah pencapaian tujuan hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran alat-alat dan lain-lain yang telah dikeluarkan / digunakan. Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah dicapai.

Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak baik sangat tergantung bagaimana tugas itu dilaksanakannya beberapa biaya yang dikeluarkan. Dengan demikian penulis dapat simpulkan bahwa yang dimaksud dengan efektifitas kerja pegawai adalah suatu proses pelaksanaan pekerjaan yang menghasilkan bagi pencapaian tujuan yang ditentukan sesuai dengan rencana dan waktu yang telah ditetapkan serta dapat memuaskan bagi kepentingan dirinya dan organisasi. jadi efektivitas kerja pegawai itu adalah hasil dari suatu perbuatan atau kerja yang dikehendaki.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan, pemberian insentif, perilaku pegawai dan beban kerja sangat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan aktivitasnya. Sehingga penting bagi peneliti untuk melakukan penelitian dan membuktikan pengaruh terkait dengan variabel- variabel tersebut.

Penulis melakukan penelitian di Inspektorat Kabupaten Lahat, dengan temuan berdasarkan hasil pengamatan penulis yaitu : Masih kurangnya pengawasan hal ini menyebabkan tidak semua pelaksanaan tugas sesuai dengan perencanaan dan pencapaian target kerja belum maksimal. Insentif yang diterima oleh pegawai sering kali mengalami keterlambatan, selain itu masih adanya pegawai belum mendapatkan

insentif meskipun pencapaian hasil kerjanya sudah melebihi target kerja. Perilaku pegawai belum menunjukkan perilaku pegawai yang baik, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai yang tidak suka bekerja sama dengan rekan kerja, dan masih adanya pegawai bersifat cuek terhadap rekan kerja dan memiliki hubungan yang tidak harmonis. Masih adanya pegawai dengan pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian, hal ini juga terlihat dari masih banyaknya pegawai dengan beban kerja yang banyak sementara pegawai yang lain dengan jumlah beban kerja yang sedikit.

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Pemberian Insentif, Perilaku Pegawai dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat
2. Apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat
3. Apakah ada pengaruh perilaku pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat
4. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat
5. Apakah ada pengaruh pengawasan, pemberian insentif, perilaku pegawai dan beban kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat

Tujuan Penelitian

Berikut ini ada beberapa tujuan dari penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, pemberian insentif, perilaku pegawai dan beban kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat

Kajian Pustaka

Pengertian Pengawasan

Menurut Ranupandojo, (2021:147) pengawasan adalah suatu bentuk kegiatan yang berupaya agar pelaksanaan pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau mendapatkan hasil sesuai dengan harapan sebelumnya. Menurut Dessler (2022:2), pengawasan adalah penyusunan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas dan pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dibandingkan dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya dan serta mengadakan tindakan koreksi sebelumnya.

Pengertian Insentif

Menurut Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan (2021). Insentif yakni pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda

karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan suatu jabatan yang sama dan dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasinya masing-masing. Menurut **Nitisemito (2020)**. Insentif ialah sebuah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan suatu prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Pengertian Perilaku Pegawai

Menurut Prawirosentono (2020:35), perilaku pegawai adalah suatu karakteristik penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan. Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor psikologis. Faktor-faktor psikologis tersebut merupakan hasil kombinasi dari faktor fisik, biologis, dan kondisi sosial yang mempengaruhi lingkungan kehidupan seseorang. Menurut Robbins (2022:35) perilaku kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja di lingkungan kerja dengan menentukan sikap seseorang tersebut dengan tipe lingkungan kerja dengan apa yang akan dikerjakannya.

Pengertian Beban Kerja

Menurut Haryono (2022), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau beberapa orang selama periode yang telah ditentukan dengan keadaan yang sesuai target yang telah ditentukan oleh atasan. Menurut Kurniawan (2022) beban kerja ialah sejumlah waktu yang diberikan dengan proses yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas – tugas yang harus diselesaikan dan dipertanggungjawabkan kepada pimpinan Bersama tim kerja yang harus diselesaikan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada didalam sebuah organisasi tersebut.

Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020: 59) menyatakan bahwa : “Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang memaksimalkan dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu”. Menurut Soekarno (2020:42) definisi efektivitas adalah pencapaian tujuan hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran alat-alat dan lain-lain yang telah dikeluarkan / digunakan. Menurut Handoko (2020:7) Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah dicapai.

Hipotesis

Menurut Nasution (2020) menjelaskan hipotesis adalah dugaan tentang apa yang kita amati. Dugaan ini adalah bentuk upaya kita untuk memahami suatu masalah atau fenomena. Hipotesis adalah pernyataan dugaan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi hipotesis selalu berbentuk kalimat pernyataan. isinya adalah penjelasan tentang hubungan variabel secara umum maupun khusus. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat
2. Diduga ada pengaruh pemberian insentif terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat
3. Diduga ada pengaruh perilaku pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat
4. Diduga ada pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat

5. Diduga ada pengaruh pengawasan, pemberian insentif, perilaku pegawai dan beban kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat

Metodologi Penelitian

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah penggambaran secara jelas tentang hubungan antara variabel antara, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan desain yang baik, peneliti maupun orang lain yang berkepentingan mempunyai gambaran tentang bagaimana keterkaitan antar variabel, bagaimana mengukurnya, dan seterusnya. Rancangan penelitian adalah proses untuk memutuskan, di antara isu-isu yang ada terkait dengan bagaimana mengumpulkan data lebih lanjut, menganalisis dan menafsirkannya, dan akhirnya untuk memberikan jawaban atas masalah tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah proses yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data dengan metode sebagai berikut :

1. Studi Pustaka (*Library Reseach*)

Studi pustaka yaitu dengan membaca dan mempelajari dokumentasi, buku-buku, data kearsipan yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Studi Lapangan (*Field Reseach*)

Studi lapangan merupakan tehnik pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian, dengan tujuan memperoleh data resmi dan akurat serta relevan dengan masalah yang diteliti dengan cara :

- a) Pengamatan (*Observasi*). Pengamatan ialah penulis mengamati subjek penelitian untuk memperoleh data dan informasi.

- b) Wawancara (*Interview*). Wawancara ini berupa proses percakapan berbentuk tanya jawab langsung bertatap muka dengan informan untuk memperoleh data dan keterangan.
- c) Metode Kuisisioner. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan terhadap variabel – variabel penelitian. Penulis meneliti variabel – variabel tersebut dengan masing masing variabel diberikan skor nilai yaitu : Sangat Setuju (SS) skor nilai 5, Setuju (S) skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) skor nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor nilai 1.

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui kebasahan suatu data dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan bantuan program SPSS, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus – rumus sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan R tabel, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item Uji validitas instrument bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, dengan menghitung kolerasi antara skor item dengan skor totalnya. Uji validitas dengan tingkat signifikansi yaitu $\alpha = 0,05$, dengan dasar keputusannya yaitu : Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti valid dan Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisisioner mengenai variabel – variabel peneltian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian. (Sugiyono,2020:188).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/ terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien (r) $> 0,600$, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien (r) $< 0,600$ maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya.

Analisis Statistik

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menjelaskan kriteria data, selain penyajian table dan grafik, untuk mengetahui diskripsi data yang sering dipakai dalam pengambilan keputusan adalah range, minimum, maximum, mean, standar deviation, skewness, kurtosis serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan dengan tujuan agar penelitian dapat dibuat kesimpulan pengujian hipotesa dengan generalisasi dan analisis yang digunakan adalah:

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Efektivitas Kerja

a = Constanta

X₁ = Pengawasan

X₂ = Insentif

- X_3 = Perilaku Pegawai
 X_4 = Beban Kerja
 b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien Regresi
 e = error term (kesalahan)

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen Y . Guna mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen disebabkan oleh variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu yaitu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang terkecil berarti kemampuan variabel independen X dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Rumus analisis koefisien determinasi sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel independent terhadap variabel dependent, apakah variabel – variabel bebas benar - benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial (Ghozali,2021 :136). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah.

H_0 = variabel – variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

H_a : variabel – variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent digunakan Uji F pada tingkat kepercayaan 95% untuk lebih detil dapat dituliskan yaitu pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$H_0: b_1 = b_2 \leq$: artinya tidak terdapat pengaruh variabel – variabel bebas. secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 = b_2 >$: artinya terdapat pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian:

H_0 ditolak jika signifikan $F < 0,05$

H_0 diterima jika signifikan $F > 0,05$

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Peneliti dalam melakukan analisis regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi berganda dengan rumus berikut :

Tabel 4.1
Uji Regresi Berganda Variabel
Pengawasan (X₁), Insentif (X₂), Perilaku Pegawai (X₃), Beban Kerja (X₄)
Dan Efektivitas Kerja (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.318	2.088	
	Pengawasan	.271	.083	.264
	Insentif	.266	.072	.256
	Perilaku Pegawai	.459	.074	.459
	Beban Kerja	.564	.085	.560

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.318 + 0.271 (X_1) + 0.266 (X_2) + 0.459 (X_3) + 0.564 (X_4) + e$$

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 1.318, hal ini memiliki arti jika variabel Pengawasan (X₁), Insentif (X₂), Perilaku Pegawai (X₃) dan Beban Kerja (X₄) diabaikan atau di anggap tidak ada maka nilai variabel terikat sebesar 1.318.

Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan (X₁) diperoleh nilai sebesar 0.271, hal ini memiliki arti jika variabel Pengawasan ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.271 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pengawasan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.271 atau 27.9 % dan sisanya 72.1 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pelatihan, semangat kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Insentif (X_2) diperoleh nilai sebesar 0.266, hal ini memiliki arti jika variabel Insentif ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.266 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Insentif terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.266 atau 26.6 % dan sisanya 73.4 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pelatihan, semangat kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Perilaku Pegawai (X_3) diperoleh nilai sebesar 0.459, hal ini memiliki arti jika variabel Perilaku Pegawai ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.459 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Perilaku Pegawai terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.459 atau 45.9 % dan sisanya 54.1 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pelatihan, semangat kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Perilaku Pegawai (X_4) diperoleh nilai sebesar 0.564, hal ini memiliki arti jika variabel Beban Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.564 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Beban Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.564 atau 56.4 % dan sisanya 43.6 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pelatihan, semangat kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan pengaruh parsial merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau sendiri-sendiri. Untuk lebih jelas mengetahui nilai dalam pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Pengawasan	3.279	.002
Insentif	3.683	.000
Perilaku Pegawai	6.244	.000
Beban Kerja	6.625	.000

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Penjelasan :

1. Pengujian pengaruh Pengawasan (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.002 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Pengawasan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).
2. Pengujian pengaruh Insentif (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

3. Pengujian pengaruh Perilaku Pegawai (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Perilaku Pegawai (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).
4. Pengujian pengaruh Beban Kerja (X_4) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Beban Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3476.835	4	869.209	138.698	.000 ^a
Residual	501.353	80	6.267		
Total	3978.188	84			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai Signifikan, $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini memiliki arti variabel Pengawasan (X_1), Insentif (X_2), Perilaku Pegawai (X_3) dan Beban

Kerja (X_4) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Efektivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.868	2.503

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil Adjusted R Square sebesar 0,868. Hal ini berarti bahwa variabel Pengawasan (X_1), Insentif (X_2), Perilaku Pegawai (X_3) dan Beban Kerja (X_4) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 86.8 % dan sisanya 13.2 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pelatihan, semangat kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja

Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan (X_1) diperoleh nilai sebesar 0.271, hal ini memiliki arti jika variabel Pengawasan ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja

(Y) sebesar 0.271 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pengawasan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.271 atau 27.9 % dan sisanya 72.1 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pelatihan, semangat kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja.

Pengujian pengaruh Pengawasan (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.002 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Pengawasan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina, (2022). Pengaruh Pemberian Insentif, Perilaku Pegawai, Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Arara Abadi Sinar Mas Grup Kabupaten Siak. Hasil pembahasan didapat Pengawasan memiliki Pengaruh yang positif Terhadap Efektivitas Kerja.

Pengaruh Insentif Terhadap Efektivitas Kerja

Nilai koefisien regresi variabel Insentif (X_2) diperoleh nilai sebesar 0.266, hal ini memiliki arti jika variabel Insentif ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.266 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Insentif terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.266 atau 26.6 % dan sisanya 73.4 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pelatihan, semangat kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja.

Pengujian pengaruh Insentif (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan

menolak H_0 , hal ini berarti Insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina, (2022). Pengaruh Pemberian Insentif, Perilaku Pegawai, Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Arara Abadi Sinar Mas Grup Kabupaten Siak. Hasil pembahasan didapat Pemberian Insentif memiliki Pengaruh yang positif Terhadap Efektivitas Kerja.

Pengaruh Perilaku Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja

Nilai koefisien regresi variabel Perilaku Pegawai (X_3) diperoleh nilai sebesar 0.459, hal ini memiliki arti jika variabel Perilaku Pegawai ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.459 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Perilaku Pegawai terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.459 atau 45.9 % dan sisanya 54.1 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pelatihan, semangat kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja.

Pengujian pengaruh Perilaku Pegawai (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_0 , hal ini berarti Perilaku Pegawai (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Veny, (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Perilaku Pegawai Terhadap

Efektivitas Kerja Pegawai Pada Pusat Pemberdayaan Pemuda Dan Olahraga Nasional Kementerian Pemuda Dan Olahraga. Hasil pembahasan didapat Perilaku Pegawai Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Nilai koefisien regresi variabel Perilaku Pegawai (X_4) diperoleh nilai sebesar 0.564, hal ini memiliki arti jika variabel Beban Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.564 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Beban Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.564 atau 56.4 % dan sisanya 43.6 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pelatihan, semangat kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja.

Pengujian pengaruh Beban Kerja (X_4) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Beban Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maimun, (2022), Pengaruh Perilaku Pegawai, Pemberian Insentif, Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gianyar. Hasil pembahasan didapat Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja.

Pengaruh Pengawasan, Insentif, Perilaku Pegawai dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil Adjusted R Square sebesar 0,868. Hal ini berarti bahwa variabel Pengawasan (X_1), Insentif (X_2), Perilaku Pegawai (X_3) dan Beban Kerja (X_4) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 86.8 % dan sisanya 13.2 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pelatihan, semangat kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja.

Hasil perhitungan diperoleh nilai Signifikan, $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini memiliki arti variabel Pengawasan (X_1), Insentif (X_2), Perilaku Pegawai (X_3) dan Beban Kerja (X_4) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Efektivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

Perilaku pegawai belum menunjukkan perilaku pegawai yang baik, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai yang tidak suka bekerja sama dengan rekan kerja, dan masih adanya pegawai bersifat cuek terhadap rekan kerja dan memiliki hubungan yang tidak harmonis. Masih adanya pegawai dengan pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian, hal ini juga terlihat dari masih banyaknya pegawai dengan beban kerja yang banyak sementara pegawai yang lain dengan jumlah beban kerja yang sedikit. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan aktivitasnya.

Kesimpulan

1. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat
2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat
3. Perilaku pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat
4. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat
5. Pengawasan, pemberian insentif, perilaku pegawai dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat

Saran

1. Pengawasan harus terus dilakukan agar efektivitas kerja pegawai senantiasa meningkat. Begitupun dengan pemberian insentif harus diberikan sesuai dengan prestasi kerja masing-masing pegawai agar pegawai bersemangat dalam bekerja sehingga efektivitas kerja pegawai senantiasa meningkat.
2. Perilaku pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat, oleh karena itu hendaknya perilaku pegawai yang sudah baik harus dipertahankan sementara perilaku pegawai yang tidak sesuai dengan peraturan kerja maka hendaknya perlu diperbaiki. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat, maka pemberian beban kerja hendaknya disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian masing-masing pegawai agar efektivitas kerja pegawai meningkat.

Daftar Pustaka

- Dessler, (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: PT INDEKS.
- Handayani, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Dina, (2022). Pengaruh Pemberian Insentif, Perilaku Pegawai, Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Arara Abadi Sinar Mas Grup Kabupaten Siak
- Ghozali, (2021). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Handoko, (2020). Manajemen Personalialia, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Haryono (2022). Dasar-Dasar Akuntansi Jilid 2. Yogyakarta
- Hasibuan, (2022). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maimun, (2022), Pengaruh Perilaku Pegawai, Pemberian Insentif, Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gianyar
- Margono, (2021). Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Muna, 2021. Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu.
- Nasution, (2020). Metode Research (Penelitian Ilmiah). Bandung. Bumi, Aksara
- Purbayu, (2021). *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua*, Bumi Aksara Jakarta
- Ranupandojo, (2021). Perilaku Organisasi. Buku 1 Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagan (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta; STIE YKPN.
- Sukardi, (2021). Metode Penelitian Pendidikan Tindakan Kelas : Implementasi Dan Pengembangannya. Jakarta. Bumi, Aksara

Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung

Samsudin (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia