

**PENGARUH JOB DESCRIPTION, PENGEMBANGAN PEGAWAI
DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL PEMERIKSAAN
KEUANGAN NEGARA I
BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA**

Elviza¹, T. Herry Rachmatsyah², Zahera Mega Utama³

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of job description, employee development and supervision together on employee work effectiveness at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Financial Audit Agency. The hypotheses of this study are: (1) There is an influence of job description on employee work effectiveness. (2) There is an influence of employee development on employee work effectiveness. (3) There is an influence of supervision on employee work effectiveness. (4) There is an influence of job description, employee development and supervision together on employee work effectiveness. This study uses a quantitative descriptive analysis design. The sampling technique used is Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample respondents are 75 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses measurement model analysis (outer model) and structural model analysis (inner model) with SmartPLS 4.0 software. The results of the study indicate that: (1) The job description variable has a positive and significant effect on the effectiveness of employee work at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Audit Board. (2) The employee development variable has a positive and significant effect on the effectiveness of employee work at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Audit Board. (3) The supervision variable has a positive and significant effect on the effectiveness of employee work at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Audit Board. (4) The job description, employee development and supervision variables have a strong effect on the effectiveness of employee work at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Audit Board.

Keywords: Job Description, Employee Development, Supervision, Employee Work Effectiveness

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job description, pengembangan pegawai dan pengawasan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hipotesis penelitian ini adalah: (1) Ada pengaruh job description terhadap efektivitas kerja pegawai. (2) Ada pengaruh pengembangan pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai. (3) Ada pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai. (4) Ada pengaruh job description, pengembangan pegawai dan pengawasan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan desain analisis deskriptif kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Proportionate Stratified Random Sampling, dimana sampel respondennya sebanyak 75 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis model pengukuran (outer model) dan analisis model struktural (inner model) dengan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel job description secara positif berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2) Variabel pengembangan pegawai secara positif berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (3) Variabel pengawasan secara positif berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (4) Variabel job description,

pengembangan pegawai dan pengawasan berpengaruh kuat terhadap efektivitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

Kata Kunci: Job Description, Pengembangan Pegawai, Pengawasan, Efektivitas Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting bagi organisasi. Secara tidak langsung sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur pendukung utama dalam suatu kegiatan organisasi, sehingga maju mundurnya organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia tersebut. SDM dalam hal ini adalah individu yang secara langsung terlibat dalam organisasi, baik dari level paling tinggi sampai pada level yang paling rendah. Walaupun berbeda tingkatan namun SDM memiliki peran yang sama-sama penting bagi tujuan organisasi. Untuk itu kualitas sumber daya manusia harus diperhatikan terutama berupa soft skill dan kinerja yang dimiliki SDM tersebut.

Dalam sebuah instansi pemerintah, seorang pegawai merupakan aspek pokok untuk pencapaian tujuan organisasi dalam membantu tugas pemerintahan. Pegawai yang diharapkan dalam suatu organisasi pemerintahan adalah seorang pegawai yang produktif dan cekatan dalam mengemban tugas. Pegawai harus dapat didayagunakan secara optimal sehingga keberadaannya dapat dirasakan dan bermanfaat bagi organisasi. Untuk pencapaian tujuan tersebut organisasi sangat tergantung pada pegawai dalam mengembangkan kemampuan, pengetahuan, keahlian, maupun sikapnya.

Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I (DJPN I) merupakan salah satu unsur pelaksana tugas pemeriksaan, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada BPK melalui Anggota I BPK. Berdasarkan Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata

Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan, DJPN I mempunyai tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada Kementerian Koordinator Bidang Politik dan Keamanan, Kementerian Koordinator Bidang Hukum, Hak Asasi Manusia, Imigrasi, dan Pemasarakatan, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Komisi Yudisial, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Hukum, Kementerian Hak Asasi Manusia, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, Kementerian Perhubungan, Kejaksaan Republik Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia, Badan Keamanan Laut, Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, Badan Nasional Penanggulangan Bencana, Badan Narkotika Nasional, Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Komisi Pemberantasan Korupsi, Komisi Pemilihan Umum, Badan Pengawas Pemilihan Umum, Badan Nasional Penanggulangan Terorisme, Badan Siber dan Sandi Negara, serta lembaga terkait di lingkungan entitas.

Berkaitan dengan tugas pokoknya tersebut, maka DJPN I BPK RI perlu memiliki strategi yang tepat agar dapat memaksimalkan sumber daya pegawai yang ada dalam organisasi untuk mencapai efektivitas kinerja yang optimal. Pelaksanaan tugas-tugas di DJPN I BPK RI yang demikian kompleks tersebut, tentunya memerlukan dukungan sumber daya pegawai yang profesional agar tercipta kinerja organisasi yang optimal. Soetopo (2015:51), mengemukakan bahwa keefektifan adalah ketepatan sasaran dari suatu proses yang berlangsung untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas kerja pegawai merupakan hal yang mendasar sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja organisasi. Etzioni dikutip Atmosudirjo (2015:78), mengemukakan bahwa efektivitas kerja dapat dirumuskan sebagai tingkat pencapaian tujuan oleh organisasi. Efektivitas diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil sepenuhnya seperti yang benar-benar diinginkan, setidaknya berusaha mencapai hasil semaksimal mungkin.

Penelitian ini mencoba mengkaji beberapa faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di DJPKN I BPK RI, seperti deskripsi pekerjaan (job description), pengembangan pegawai dan pengawasan pimpinan terhadap kegiatan kerja dalam organisasi. Menurut Mondy dan Martocchio (2016:48), job description merupakan sebuah penjabaran pekerjaan yang sudah dirincikan sesuai dengan jabatan yang ditentukan. Job description merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian efektivitas kerja pegawai, karena pembagian pekerjaan akan memberikan kejelasan bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggungjawabnya serta mencegah terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab jika terjadi kesalahan dan kesulitan dalam kegiatan kerja. Para pegawai yang memiliki peran dan tugas yang jelas akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan efektif dalam pemanfaatan waktu kerja.

Selanjutnya pengembangan pegawai juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Organisasi harus memperhatikan skills, knowledge dan ability atau kompetensi yang harus dipenuhi guna

pengembangan pegawai. Suwatno dan Priansa (2017:105), mengemukakan bahwa pengembangan mengacu pada masalah staf dan pegawai yang merupakan suatu proses pembelajaran jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana pimpinan belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Kemudian pengawasan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Suhendra (2016:60), mengemukakan bahwa pengawasan pada hakekatnya merupakan berbagai aktivitas untuk mengamankan dan mengukur bahwa penyelenggaraan berhasil sesuai rencana. Pengawasan adalah suatu kegiatan untuk menjamin atau menjaga agar program kerja dapat diwujudkan dengan efektif. Masing-masing organisasi mempunyai program kerja 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 di atas jalur yang benar. Apabila suatu organisasi ingin berkembang dan bertahan, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu menjalankan setiap tugasnya dengan benar dan berusaha agar langkah-langkah yang diambil dapat dijalankan oleh bawahannya dengan baik. Pengawasan merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin melihat apakah yang telah dilakukan pegawai sudah sesuai harapan. Jika tidak maka harus diadakan suatu perbaikan atau penyesuaian.

Kondisi saat ini pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I berkaitan dengan job description, pengembangan pegawai dan pengawasan dalam mendukung pencapaian efektivitas kerja pegawai

terlihat masih menghadapi beberapa permasalahan, diantaranya pembagian kerja belum sesuai dengan kemampuan dan kapasitas masing-masing pegawai, program pengembangan pegawai yang diselenggarakan organisasi masih sedikit dan tidak kontinyu, pengawasan pimpinan terhadap hasil pekerjaan yang dilaksanakan pegawai kurang intensif, pemanfaatan waktu kerja oleh pegawai belum dilakukan secara efektif, dan kualitas sumber daya pegawai belum merata terutama dalam kompetensi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Job Description

Job description atau deskripsi pekerjaan merupakan penjabaran kerja, jabatan, dan tanggung jawab pekerja. Menurut Mondy dan Martocchio (2016:48), job description merupakan sebuah penjabaran pekerjaan yang sudah dirincikan sesuai dengan jabatan yang ditentukan. Job description harus sesuai dengan posisi pegawai sehingga bisa membantu organisasi untuk mengamati perkembangan pegawai selama bekerja.

Menurut Moekijat (2016:11), gambaran jabatan yang ditulis secara singkat, jelas, dan teliti yang berkaitan tentang tanggung jawab masing-masing jabatan yang sudah ditentukan disebut juga dengan job description.

Kemudian menurut Stone (2017:21), job description dibuat dalam bentuk dokumen yang berisi ringkasan informasi penting tentang masing-masing jabatan agar mempermudah untuk membedakan jabatan yang satu dengan yang lain dalam organisasi. Penjabaran disusun secara terstruktur agar lebih mudah dipahami oleh pegawai.

Dessler (2016:11), menjelaskan job description merupakan suatu daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, kepedulian atas

tanggung jawab suatu jabatan, serta produk dari analisis jabatan. Sedangkan menurut Handoko (2017:29), job description merupakan suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa job description merupakan pedoman dalam bentuk dokumen yang berguna bagi pegawai untuk menjalankan tugas sesuai dengan jabatan maupun bagi atasan dalam pembagian jabatan dan posisi setiap pegawai.

2. Pengertian Pengembangan Pegawai

Banyak istilah yang digunakan untuk menggambarkan pengertian pengembangan pegawai. Flippo sebagaimana dikutip oleh Samsudin (2016:107), mengemukakan bahwa istilah “pengembangan” digunakan untuk usaha-usaha peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Notoatmodjo (2015:5), menyatakan secara makro pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam dengan berbagai macam teknologinya sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat secara optimal sebagai tujuan dari pembangunan tersebut.

Adapun secara mikro Notoatmodjo (2015:5), menyatakan pengembangan mencakup dua komponen pokok, yakni pendidikan dan pelatihan dan manajemen sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan atau kualitas sumber daya manusia, sedangkan manajemen sumber daya manusia merupakan upaya pengelolaan sumber daya manusia

melalui dari perencanaan, rekrutmen, penilaian kinerja, pengembangan karier dan sebagainya sampai dengan pemutusan hubungan kerja.

Soeprihanto (2017:85), mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum, termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2019:50), pengembangan adalah peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (human relation) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat pelaksanaan.

Suwatno dan Priansa (2017:105), mengemukakan bahwa pengembangan mengacu pada masalah staf dan pegawai yang merupakan suatu proses pembelajaran jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana pimpinan belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Handoko (2017:117), menyatakan bahwa pengembangan pegawai merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar, tantangan-tantangan ini mencakup keusangan pegawai, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran kegiatan kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan dalam mempertahankan pegawai yang efektif.

Selanjutnya Sikula dikutip oleh Mangkunegara (2019:50), menyatakan

bahwa pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang, yaitu mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum. Siagian (2016:183), mengemukakan pengembangan adalah suatu peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru di masa depan.

Pembahasan masalah pengembangan pegawai sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kualitas dan kuantitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah pegawai. Kuantitas pegawai tanpa disertai dengan kualitas pegawai yang baik akan menjadi beban suatu organisasi. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2017:71), arti dari pengembangan pegawai merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.

Organisasi harus memperhatikan skills, knowledge dan ability atau kompetensi yang harus dipenuhi guna pengembangan pegawai. Singodimedjo dikutip oleh Sutrisno (2017:66), mengemukakan bahwa pengembangan pegawai adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan pegawai adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga kegiatan kerja manajerial mempelajari pengetahuan

konseptual dan teoritis menjadi cakap untuk tercapainya tujuan organisasi yang dapat diukur dengan menuntut ilmu supaya memiliki keahlian yang ditekuni demi memperoleh profesional mengerjakan berbagai tugas.

3. Pengertian Pengawasan

Siagian (2016:126), membahas pengawasan sebagai fungsi organik manajerial sesungguhnya, yang berarti berusaha menemukan jawaban terhadap pertanyaan yang sangat mendasar tersebut tidak selalu mudah atau sederhana untuk menemukannya. Tidak mudah dan tidak pula sederhana karena proses administrasi dan manajemen merupakan hal yang sangat kompleks, yang jelas ialah bahwa usaha mencari jawaban terhadap pertanyaan tersebut tidak bisa didekati hanya secara teknis dan mekanistik saja, tetapi harus dikaitkan dengan sifat dasar manusia pada pelaksanaan kegiatan operasional dalam suatu organisasi. Artinya pendekatan teknis dan berperilaku harus digabung agar terjadi proses pengawasan yang mendatangkan hasil sesuai dengan harapan semua pihak dalam organisasi yang bersangkutan.

Suhendra (2016:60), mengemukakan bahwa pengawasan pada hakekatnya merupakan berbagai aktivitas untuk mengamankan dan mengukur bahwa penyelenggaraan berhasil sesuai rencana. Dengan pelaksanaan fungsi pengawasan diharapkan dapat dicapai: tereliminasi penyimpangan; memotivasi kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan; meningkatkan tanggung jawab; diperolehnya umpan balik (feedback) guna memperbaiki perencanaan periode berikutnya; dan mengukur kompetensi pegawai.

Sementara itu Ichwan (2015:130), menyatakan bahwa pengawasan adalah proses membandingkan pelaksanaan

kegiatan dengan tolok ukurnya dan diikuti dengan tindakan perbaikan.

Atmodiwirio (2015:176), menyatakan bahwa pengawasan itu mempunyai aspek-aspek sebagai suatu kegiatan sistematis, adanya standar, tindakan koreksi atas penyimpangan dari perencanaan yang telah ditetapkan. Aspek-aspek ini dapat dilihat dari tujuan strategis pengawas, yaitu mengamankan semua program kerja, dan secara teknis menjaga dipatuhinya peraturan perundang-undangan dan dilaksanakannya kebijakan yang telah ditetapkan.

Terry dan Rue (2015:232), menyatakan bahwa pengawasan adalah bentuk pemeriksaan untuk memastikan bahwa apa yang sudah dikerjakan adalah juga dimaksudkan untuk membuat sang pemimpin waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius.

Lubis (2016:154), mengemukakan pengawasan adalah kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dengan hasil yang dikehendaki.

Bangun (2016:164), mengatakan pengawasan sebagai suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tingkatan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Pekerjaan yang dihasilkan para anggota sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya berarti tujuan organisasi tercapai.

Julitriarsa dan Suprihanto (2017:101), menyatakan bahwa pengawasan adalah tindakan atau proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan, untuk kemudian dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahan itu, begitu pula menjaga agar pelaksanaan tidak berbeda dengan

rencana yang ditetapkan. Selanjutnya Stonner dalam Atmodiwirio (2015:176), mengemukakan pengawasan adalah proses seseorang pimpinan yakin bahwa kegiatannya sesuai dengan kegiatan yang direncanakan.

Nawawi (2016:8), berpendapat bahwa pengawasan adalah proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya dan berhasil guna oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan-kelemahan atau kekurangan-kekurangan, agar dapat diperbaiki atau disarankan untuk diperbaiki oleh pimpinan yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya melalui efisiensi pekerjaan, efektivitas kerja, produktivitas kerja, adanya tindakan preventif dalam mencegah masalah dalam pekerjaan, menghindari kemungkinan terjadinya penyewelengan dalam kegiatan kerja, serta melaksanakan kegiatan kerja sesuai dengan peraturan.

4. Pengertian Efektivitas Kerja Pegawai

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris "effective", yang artinya berhasil, sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Robbins dikutip oleh Tika (2016:129), mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang. Steers dikutip oleh Sutrisno (2017:123), mengemukakan bahwa efektivitas kerja dikaitkan dengan tujuan organisasi, yaitu

mendapat hasil yang lebih baik, yang cenderung mengabaikan aspek terpenting dari keseluruhan prosesnya, yaitu sumber daya manusia. Dalam penelitian mengenai efektivitas, sumber daya manusia dan perilaku manusia seharusnya selalu muncul menjadi fokus primer, dan usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas seharusnya selalu dimulai dengan meneliti perilaku manusia di tempat kerja.

Etzioni dikutip Atmosudirjo (2015:78), mengemukakan bahwa efektivitas kerja dapat dirumuskan sebagai tingkat pencapaian tujuan oleh organisasi. Efektivitas diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil sepenuhnya seperti yang benar-benar diinginkan, setidaknya-tidaknya berusaha mencapai hasil semaksimal mungkin. Adapun untuk dapat mengukur efektivitas organisasi dapat dilihat dari sejauhmana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Soetopo (2015:51), mengemukakan bahwa efektivitas merupakan usaha kerja sama (antar individu) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu sistem, dan hal itu ditentukan dengan usaha suatu pandangan dapat memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri.

Selanjutnya Stoner dikutip oleh Tangkilisan (2017:138), menekankan pentingnya efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Lebih lanjut Soetopo (2015:51), mengemukakan bahwa keefektifan adalah ketepatan sasaran dari suatu proses yang berlangsung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pendapat Steers dikutip oleh Sutrisno (2017:123), menyatakan yang terbaik dalam meneliti efektivitas ialah memperlihatkan secara serempak tiga buah konsep yang saling berkaitan, yaitu

optimalisasi tujuan-tujuan, perspektif sistem, dan tekanan pada segi perilaku manusia dalam susunan organisasi. Cara seperti ini disebut rancangan saja, misalnya hanya dari segi tujuan.

Prawirosentono (2015:28), mengemukakan bahwa efektivitas merupakan usaha kerja sama (antar individu) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu sistem, dan hal itu ditentukan dengan suatu pandangan dapat memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri.

Selanjutnya Bangun (2016:5), mengemukakan suatu ukuran yang dilakukan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dikatakan efektif apabila terpenuhi target yang ingin dicapai baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya.

Gibson dalam Waluyo (2017:89), mengemukakan model dimensi waktu keefektifan dapat dilihat dari kriteria produksi, efisiensi, kepuasan kerja serta keadaptasian dan perkembangan. Selanjutnya Waluyo menjelaskan kelima kategori umum kriteria keefektifan mulai dengan dimensi waktu jangka pendek, yaitu sebagai berikut:

- a. Kriteria produksi, mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang dibutuhkan lingkungan.
- b. Kriteria efisiensi, yaitu perbandingan keluaran terhadap masukan yang mengacu pada ukuran pengguna sumber daya yang langka dalam organisasi.
- c. Kriteria kepuasan, adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan aparatur dan anggotanya, termasuk di dalamnya para pelanggan dan rekanan. Kepuasan mencakup sikap aparatur, penggantian aparatur, keabsenan, kelemburan dan keluhan.

d. Kriteria keadaptasian, ialah tingkat dimana organisasi dapat dan benar-benar tanggap terhadap perubahan internal dan eksternal.

e. Kriteria pengembangan, kriteria ini mengukur kapasitasnya menghadapi tuntutan lingkungan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran sejauhmana tujuan dapat dicapai secara layak dan optimal dalam waktu tertentu melalui kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri, produktivitas pegawai dalam bekerja, adanya kepuasan kerja pegawai, dan pencarian sumber daya.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini membahas tentang variabel yang paling berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas, yaitu job description, pengembangan pegawai, dan pengawasan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap efektivitas kerja pegawai. Sebanyak empat hipotesis dikembangkan dan diuji dengan metode Structural Equation Modelling (SEM) dan dibantu dengan software SmartPLS 4.0.

Karakteristik responden dalam penelitian ini diringkas menggunakan statistik deskriptif. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan persentase 65,75%. Mayoritas responden juga memiliki rentang usia antara 41 – 50 tahun dengan persentase 35,62%. Selanjutnya mayoritas responden memiliki masa kerja antara 6 – 10 tahun dengan persentase 38,36%. Dan yang terakhir mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan pada jenjang S1 dengan persentase 65,75%. Selanjutnya dari hasil uji analisis

deskriptif diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju pada pernyataan kuesioner yang diajukan berkaitan dengan variabel job description, pengembangan pegawai, pengawasan dan efektivitas kerja pegawai dengan persentase antara 48% - 50%.

Berdasarkan evaluasi outer model, dari hasil uji convergent validity diketahui bahwa seluruh nilai loading factor pada indikator variabel job description, pengembangan pegawai, pengawasan dan efektivitas kerja pegawai memiliki nilai loading lebih besar dari 0,70 atau memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi convergent validity. Selanjutnya pada uji discriminant validity dilakukan dengan dua tahapan, karena nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstruk pada variabel X2, ada yang lebih besar dari pada nilai cross loading-nya, yaitu X2.8, sehingga perlu dihapus dari model. Setelah dilakukan uji discriminant validity tahap kedua didapatkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstruk pada variabel X1, X2, X3 dan Y lebih besar dari pada nilai cross loading-nya. Hal ini berarti konstruk atau variabel laten memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

Hasil uji Average Variance Extracted (AVE) diketahui masing-masing konstruk menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dari 0,50, dengan nilai terkecil 0,617 untuk variabel job description dan nilai terbesar 0,631 untuk variabel efektivitas kerja pegawai. Sedangkan nilai AVE variabel pengembangan pegawai sebesar 0,622 dan variabel pengawasan sebesar 0,625. Nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas nilai

minimum AVE yang ditentukan, yaitu 0,50. Selanjutnya dari hasil uji composite reliability menunjukkan nilai composite reliability untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Adapun dari hasil uji cronbach alpha menunjukkan nilai cronbach alpha untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Selanjutnya berdasarkan evaluasi inner model, nilai path coefficient terbesar ditunjukkan oleh pengaruh pengembangan pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 0,464. Kemudian pengaruh terbesar kedua ditunjukkan oleh pengaruh job description terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 0,358 dan pengaruh yang paling kecil ditunjukkan oleh pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 0,322. Hal tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki path coefficient dengan angka yang positif. Sementara itu pada uji determinasi nilai konstruk efektivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel job description, pengembangan pegawai dan pengawasan sebesar 0,791 atau 79,1%, sedangkan sisanya sebesar 20,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Dari hasil uji goodness of fit diketahui nilai Q-Square sebesar 0,767. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 76,7%. Sedangkan sisanya sebesar 23,3% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model

penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang baik.

Evaluasi inner model yang terakhir adalah uji hipotesis atau uji T-Statistics. Hasil uji hipotesis pertama, menunjukkan bahwa job description memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, dengan nilai T-Statistics yang dihasilkan adalah 2,088 dengan nilai P-Values 0,041. Hasil tersebut dikatakan signifikan karena nilai T-Statistics lebih besar dari t-tabel ($2,088 > 1,96$) dan nilai P-Values lebih kecil dari 0,05 ($0,041 < 0,05$), yang menyebabkan hipotesis pertama diterima. Hasil uji hipotesis kedua, menunjukkan pengembangan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, dengan nilai T-Statistics yang dihasilkan adalah 2,309 dengan nilai P-Values 0,021. Hasil tersebut dikatakan signifikan karena nilai T-Statistics lebih besar dari t-tabel ($2,309 > 1,96$) dan nilai P-Values lebih kecil dari 0,05 ($0,021 < 0,05$), yang menyebabkan hipotesis kedua diterima. Hasil uji hipotesis ketiga, menunjukkan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, dengan nilai T-Statistics yang dihasilkan adalah 2,009 dengan nilai P-Values 0,045. Hasil tersebut dikatakan signifikan karena nilai T-Statistics lebih besar dari t-tabel ($2,009 > 1,96$) dan nilai P-Values lebih kecil dari 0,05 ($0,045 < 0,05$), yang menyebabkan hipotesis ketiga diterima.

Hasil uji hipotesis keempat, menunjukkan bahwa konstruk efektivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel job description, pengembangan pegawai dan pengawasan sebesar 0,791 atau 79,1%, sedangkan sisanya sebesar 20,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang kuat antara job

description, pengembangan pegawai dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan nilai determinasi sebesar 0,791 atau 79,1%. Dari uji hipotesis tersebut dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas, yaitu job description, pengembangan pegawai dan pengawasan dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan variabel job description secara positif berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai dengan nilai 0,358. Kemudian nilai T-Statistics yang dihasilkan sebesar 2,088 dengan nilai P-Values 0,041. Hasil tersebut dikatakan signifikan karena nilai T-Statistics lebih besar dari t-tabel ($2,088 > 1,96$) dan nilai P-Values lebih kecil dari 0,05 ($0,041 < 0,05$). Job description memang merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi efektivitas kerja, walaupun masih ada variabel lain yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai diantaranya sikap profesionalisme, tanggung jawab serta motivasi diri yang tinggi dari pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan variabel pengembangan pegawai secara positif berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai dengan nilai 0,464. Kemudian nilai T-Statistics yang dihasilkan sebesar 2,309 dengan nilai P-Values 0,021. Hasil tersebut dikatakan signifikan karena nilai T-Statistics lebih besar dari t-tabel ($2,309 > 1,96$) dan nilai P-Values lebih kecil dari 0,05 ($0,021 < 0,05$). Hal tersebut membuktikan bahwa pengembangan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi dan keterampilan pegawai

melalui program pendidikan dan pelatihan yang relevan sangat efektif dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan variabel pengawasan secara positif berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai dengan nilai 0,322. Kemudian nilai T-Statistics yang dihasilkan sebesar 2,009 dengan nilai P-Values 0,045. Hasil tersebut dikatakan signifikan karena nilai T-Statistics lebih besar dari t-tabel ($2,009 > 1,96$) dan nilai P-Values lebih kecil dari 0,05 ($0,045 < 0,05$). Hal tersebut membuktikan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Pengawasan merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi efektivitas kerja, dimana kegiatan pemeriksaan tetap akan menghasilkan output berupa laporan hasil pemeriksaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat antara job description, pengembangan pegawai dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan nilai determinasi sebesar 0,791 atau 79,1%, sedangkan sisanya sebesar 20,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhytia, Intan. (2021). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya.
- Ahmad, Ashfaq et al. (2020). Impact of Training and Development and Supervision Support on Organizational Effectiveness. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*. Volume 6, Issue 3.
- Al Rawas, Shahab Ahmed Salim Mubarak and Mohd Dan Jantan. (2022). The Effect of Job Description on Employee Performance of Omani Public Sector: Mediating Role of Organizational Justice. *Technium Business and Management (TBM)*. Vol. 2, No. 3.
- Atmodiwirio, Soebagio. (2015). Manajemen Pendidikan Indonesia, Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Atmosudirdjo, Prajudi. (2015). Teori Organisasi. Jakarta: STIA LAN Press.
- Bangun, Wilson. (2016). Intisari Manajemen. Bandung: Refika Aditama.
- Creswell, J.W. (2015). Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Garry. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hajiali, Ismail et al. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. *Golden Ratio of Human Resource Management*. Vol. 2, Issue 2.
- Handoko, T. Hani. (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ichwan, M. (2015). Administrasi Keuangan Negara, Suatu Pengantar Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Yogyakarta: Liberty.
- Inayat, Wasaf and Muhammad Jahanzeb Khan. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the

- Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. Hindawi. Education Research International. Volume 2021.
- Julitawaty, Wily dkk. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Multi Artha Universindo Medan. Jurnal Bisnis Kolega. Vol. 4, No. 2.
- Julitriarsa, Djati dan John Suprihanto. (2017). Manajemen Umum Sebuah Pengantar Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro, Achmad., Engkos, dan Riduan. (2017). Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Lubis, Ibrahim. (2016). Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Maulidiani, Risqi Sari, et al. (2019). The Influence of Job Description and Leadership on the Employees' Work Effectiveness at the Sanitation and Landscaping Agency of Medan with Supervision as Moderating Variable. International Journal of Research & Review. Vol. 6, Issue 8.
- Moekijat. (2016). Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan. Edisi Ketiga. Bandung: Alumni.
- Mondy, R.W., and J.J. Martocchio. (2016). Human Resource Management, ed.14. Harlow: Pearson Education.
- Nandika, Ridho. (2015). Pengaruh Job Description, Kepemimpinan, Pengembangan Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT. Bias Nusantara Warehouse Minas. Jom FEKON. Vol. 2, No. 2.
- Nawawi, Hadari. (2016). Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah. Jakarta: Erlangga.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan.
- Prawirosentono, Suyadi. (2015). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Ranupandojo, Heijdrachman dan Suad Husnan. (2017). Manajemen Personalia. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistyani. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Samsudin, Sadili. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Daslan dkk. (2019). Pengaruh Job Description dan Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkatan Kabupaten Labuhanbatu. Jurnal INFORMATIKA. Volume7, Nomor 1.
- Soeprihanto, John. (2017). Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai. Yogyakarta: BPFE.
- Soetopo, Hendyat. (2015). Perilaku Organisasi Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan. Malang: UNM dengan Remaja Rosdakarya.