

Analisis Pengaruh Pembinaan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Di Lingkungan Kecamatan Sungai Pua Kabupaten Agam

Ridwan^{1*}, Alizar Hasan²

^{1,2}, Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi

Abstrak

Sungai Pua merupakan salah satu nagari yang sekaligus menjadi nama sebuah kecamatan yaitu kecamatan Sungai Pua, di Kabupaten Agam, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Di kecamatan Sungai Pua terdapat 5 nagari yaitu Sungai Pua, Sariak, Batagak, Batupalano dan Padang Laweh. Kecamatan ini terletak di bagian barat Gunung Marapi, atau sekitar 10 kilometer dari Kota Bukittinggi ke arah Gunung Marapi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Analisis Pengaruh Pembinaan Kerja, Pelatihan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja di Lingkungan Kecamatan Sungai Pua Kabupaten Agam. Metode penelitian adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 perangkat nagari Sekecamatan Sungai Pua dengan menggunakan analisis SEM-PLS. Hasil diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pembinaan kerja terhadap efektivitas kerja di Lingkungan Kecamatan Sungai Pua Kabupaten Agam. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja di Lingkungan Kecamatan Sungai Pua Kabupaten Agam. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja di Lingkungan Kecamatan Sungai Pua Kabupaten Agam. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pembinaan kerja, pelatihan kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja di Lingkungan Kecamatan Sungai Pua Kabupaten Agam.

Kata Kunci: *Pembinaan Kerja, Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja dan Efektivitas Kerja*

Copyright (c) 2024 Ridwan

✉ Corresponding author :

Email Address : nusaridwan@gmail.com

PENDAHULUAN

Sungai Pua merupakan salah satu [nagari](#) yang sekaligus menjadi nama sebuah kecamatan yaitu kecamatan Sungai Pua, di Kabupaten Agam, Provinsi Sumatera Barat, [Indonesia](#). Di kecamatan Sungai Pua terdapat 5 nagari yaitu Sungai Pua, Sariak, Batagak, Batupalano dan Padang Laweh. Kecamatan ini terletak di bagian barat [Gunung Marapi](#), atau sekitar 10 kilometer dari [Kota Bukittinggi](#) ke arah Gunung Marapi. Kecamatan Sungai Pua ini terkenal sebagai daerah penghasil peralatan dari logam, terutama dari [besi](#) dan [kuningan](#). Bahkan, dalam sejarah perjuangan melawan [Belanda](#), daerah ini adalah pemasok peluru. Selain sebagai pengrajin logam, mata pencarian utama masyarakat

Kecamatan Sungai Pua adalah pertanian dan konfeksi. Sebagai daerah yang sering mendapatkan muntahan abu dari Gunung Marapi, daerah ini sangat subur.

Pelayanan prima kepada seluruh masyarakat terutama pada ujung tombak pelayanan di nagari, tidak akan dapat tercapai dengan baik tanpa adanya kinerja yang optimal dari perangkat nagari selalu pioneer pelayanan dan penggerak roda pemerintahan. Untuk itu, kinerja perangkat nagari menjadi suatu hal yang sangat penting, karena masih terdapat kondisi di lapangan dimana perangkat nagari menjalankan tugas pokok dan fungsinya hanya sekedar untuk melepaskan kewajiban saja, tanpa ada peningkatan yang signifikan, sementara pada waktu yang bersamaan tuntutan dan kebutuhan masyarakat akan terciptanya pelayanan yang lebih baik sudah semakin tinggi. Untuk menggambarkan kinerja perangkat nagari Sekecamatan Sungai Pua berikut disajikan tabel 1 hasil temuan inspektorat Kabupaten Agam pada pemeriksaan penyelenggaraan pemerintahan nagari:

Tabel 1. Daftar Temuan Inspektorat Tahun Anggaran 2022 Nagari Sekecamatan Sungai Pua Kabupaten Agam

No	Jenis Temuan	Rincian Temuan
1	Pembuatan laporan	- Pelaksana kegiatan tidak membuat laporan - Laporan penyelenggaraan pemerintahan desa tidak sesuai dengan aturan yang lebih tinggi - Laporan disampaikan tidak melalui jalur sesuai dengan aturan
2	Kelebihan / keterlanjuran pembayaran	- Pembayaran proyek desa tidak sesuai SSH - Keterlanjuran pembayaran biaya perjalanan dinas yang tidak sesuai ketentuan - Adanya belanja yang tidak sesuai ketentuan dan tidak punya dasar hukum - Pajak yang belum dipungut dan disetorkan ke kas Negara - Pembayaran uang perjalanan dinas ganda dengan pembayaran uang transportasi
3	Program bantuan ekonomi kerakyatan	- Bantuan yang diberikan kepada masyarakat yang tidak mempunyai keahlian di bidang tersebut, sehingga bantuan tidak tepat sasaran dan mengakibatkan anggaran menjadi kurang bermanfaat - Tidak jelasnya spesifikasi bantuan ternak yang akan diberikan kepada masyarakat - Kegiatan pengadaan insektisida dan fungisida bagi petani tidak terencana dengan baik sehingga terkesan asal-asalan - Adanya bibit tanaman yang tidak disalurkan kepada masyarakat
4	Kesesuaian aturan yang berlaku	- Proyek desa tidak dilengkapi RAB dan gambar sesuai ketentuan

		- Surat Keputusan Kepala Desa yang tidak mempunyai dasar hukum - Surat pertanggungjawaban tidak dilengkapi bukti pengeluaran sesuai aturan - Adanya RPJMDes tidak sesuai Permendagri - Tidak adanya berita acara pemeriksaan dan serah terima pekerjaan proyek fisik - Pengurus barang tidak membuat daftar register barang - Pembuatan surat keputusan didasarkan pada aturan yang sudah tidak berlaku - Surat keputusan tidak mempunyai legalitas karena tidak diberi nomor dan ditandatangani - Aset desa tidak ditetapkan status penggunaannya - Tim Pengelola Kegiatan tidak ditetapkan dengan surat keputusan Kepala Desa - Kegiatan pengadaan barang dan jasa di desa belum dilaksanakan sesuai dengan tata kelola yang baik sesuai dengan aturan tentang pengadaan barang/jasa di desa.
5	Disiplin Perangkat Desa	- Ketidakpatuhan pada jam kerja - Ketidakpatuhan pada aturan pakaian dinas - Perangkat desa tidak mematuhi sepenuhnya perintah kepala desa
6	Kualitas proyek fisik	- Kurangnya kualitas hasil pembangunan di desa

Sumber: Inspektorat Tahun Anggaran 2023 Nagari se Kecamatan Sunagi Pua

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat di lihat bahwa hasil temuan inspektorat tersebut, terlihat dengan banyaknya temuan menunjukkan bahwa perangkat nagari belum memenuhi indikator-indikator kinerja, sehingga efektivitas kerja perangkat nagari menjadi dipertanyakan dan dapat dianggap rendah. Yang menjadi akar permasalahan dalam hal ini adalah efektivitas kerja dari perangkat nagari yang tidak ditingkatkan. Namun kinerja ini tidak berdiri sendiri, ada banyak hal penting lainnya yang menjadi penyebab, sehingga berakibat efektivitas kerja menjadi stuck, tidak menjadi lebih baik, dan tidak meningkat seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tuntutan serta kebutuhan masyarakat. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat efektivitas kerja belum optimal, disenyalir disebabkan oleh pembinaan kerja, pelatihan kerja dan pengawasan kerja.

Dari pengamatan yang penulis lakukan di Nagari Sekecamatan Sungai Pua Kabupaten Agam, penulis menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pembinaan kerja, pembinaan kerja merupakan pilihan strategis untuk meningkatkan kecakapan, keterampilan, dan keahlian aparatur, dan selanjutnya dapat digunakan untuk menunjang kelancaran tugas rutin sehingga dapat meningkatkan kinerja. Pembinaan kerja dilaksanakan untuk dapat

menciptakan tata pemerintahan yang bersih, dan berwibawa merupakan salah satu agenda penting dalam pembangunan nasional. Pembinaan kerja yang dilakukan melalui pelatihan kerja dan bimbingan terhadap perangkat nagari seKecamatan Sungai Pua Kabupaten Agam saat ini hanya dilakukan sekali dalam setahun, setiap aparatur hanya diberikan kesempatan sekali untuk mengikuti pelatihan kerja tersebut. Pembinaan kerja dilakukan minimal satu kali setiap tahunnya oleh lembaga pengawas internal dalam hal ini Inspektorat atau lembaga pengawasan kerja lainnya. Jika tujuan pembinaan kerja tersebut terwujud dengan baik maka apa yang dicita-citakan selama ini yaitu terwujudnya pemerintahan daerah yang bersih dan berwibawa akan terealisasi.

Dari pengamatan yang penulis lakukan di Nagari Sekecamatan Sungai Pua Kabupaten Agam, penulis menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan kerja, terlebih lagi dalam menghadapi tugas yang semakin kompleks di dalam perkembangan teknologi modern, menuntut keterampilan yang harus dimiliki oleh perangkat nagari. Untuk mencapai hasil yang berdaya guna dan berhasil guna dengan sebesar-besarnya, maka perlu dilaksanakan suatu pelatihan kerja. Hasil kerja yang dicapai sebelum pelaksanaan pelatihan kerja kurang memuaskan. Hal lain yang ditemukan juga, bahwa hampir semua perangkat nagari telah mengikuti pelatihan kerja, namun belum dapat diidentifikasi sejauhmana pengaruh atau hubungan pelatihan kerja dapat menunjang efektivitas kerjanya.

Pegawai perlu mendapatkan pengawasan kerja yang dapat menghindarkan maupun memperbaiki penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Karena tujuan pengawasan kerja itu sendiri adalah agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana, berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya baik waktu itu maupun waktu yang akan datang. Di Nagari Sekecamatan Sungai Pua Kabupaten Agam masih kurangnya pengawasan kerja, hal ini menyebabkan tidak semua pelaksanaan tugas sesuai dengan perencanaan dan pencapaian target kerja belum maksimal. Perilaku perangkat nagari belum menunjukkan perilaku pegawai yang baik, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai yang tidak suka bekerja sama dengan rekan kerja, masih adanya pegawai bersifat cuek terhadap rekan kerja serta memiliki hubungan yang tidak harmonis dan masih adanya penyimpangan atau penyelewengan wewenang. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Pemerintah Kecamatan Dalam Memberikan Pembinaan kerja, Pelatihan kerja Dan Pengawasan kerja Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja Perangkat Nagari Sekecamatan Sungai Pua Kabupaten Agam.

TINJAUAN LITERATUR

Efektiffitas Kerja

Efektivitas kerja adalah kemampuan individu atau tim dalam mencapai tujuan dan hasil kerja dengan efisien. Efektivitas kerja memperhatikan hasil yang dicapai, bukan hanya seberapa besar usaha yang dilakukan (Dessler, 2021). Efektivitas kerja ialah keadaan dimana para pegawai dapat menyelesaikan seluruh tugas atau pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain efektivitas kerja merupakan suatu kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai sasaran organisasi sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan. Pada dasarnya konsep efektivitas kerja sangat bergantung dengan cara dimana organisasi mengeksplotasi lingkungan sekitar dengan

tujuan organisasi serta dapat ditentukan melalui struktur kekuasaan, pola hubungan, cara pengawasan kerja, kinerja pegawai dan produktivitas (Simamora, 2019).

Efektivitas juga berhubungan dengan masalah bagaimana pencapaian tujuan atau hasil yang diperoleh, kegunaan atau manfaat dari hasil yang diperoleh, tingkat daya fungsi unsur atau komponen, serta masalah tingkat kepuasan pegawai. Efektivitas merupakan ketepatangunaan suatu program untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Bukhari, 2019).

Pembinaan kerja

Pembinaan kerja adalah sebagai proses sistematis yang bertujuan untuk mengembangkan potensi seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Konsep ini melibatkan berbagai aspek, mulai dari pendidikan, pelatihan kerja, hingga pengembangan karakter (Waldrop, 2019). Pembinaan kerja adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Pembinaan kerja merupakan proses, cara membina dan penyempurnaan atau usaha tindakan dan kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Pembinaan kerja pada dasarnya merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara sadar, berencana, terarah, dan teratur secara bertanggung jawab dalam rangka penumbuhan, peningkatan dan mengembangkan kemampuan serta sumber-sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan (Lupiyoadi, 2018).

Pembinaan kerja adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pembinaan kerja dapat dipandang secara sempit maupun luas. Pembinaan kerja sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera (Hasibuan, 2019). Pembinaan kerja adalah upaya pendidikan formal maupun non formal yang dilakukan secara sadar, berencana, terarah, teratur, dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, dan mengembangkan suatu dasar-dasar kepribadiannya seimbang, utuh dan selaras, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bakat, kecenderungan/keinginan serta kemampuan-kemampuannya sebagai bekal, untuk selanjutnya atas prakarsa sendiri menambah, meningkatkan dan mengembangkan dirinya, sesamanya maupun lingkungannya ke arah tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal dan pribadi yang mandiri (Sutrisno, 2019).

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan kerja merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera (Handoko, 2018). Pelatihan kerja umum merupakan pelatihan kerja di mana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Sedangkan pelatihan kerja khusus adalah pelatihan kerja di mana para karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya dibidang pekerjaan. Ada tujuh maksud utama program pelatihan kerja, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi, keberhasilan manajerial dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal (Suriani, 2018).

Pelatihan kerja adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan kerja ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya (Mangkunegara, 2019).

Pelatihan kerja adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan kerja berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2018).

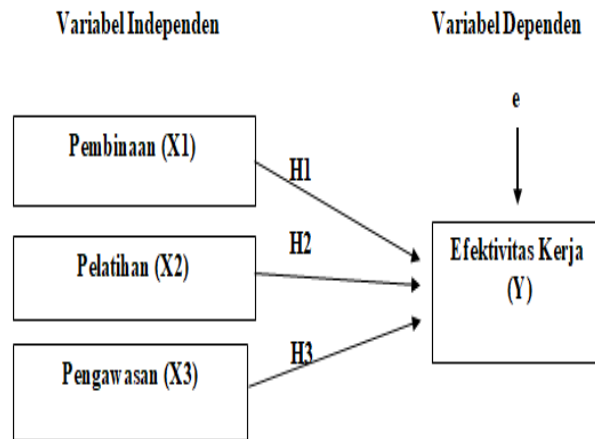
Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja adalah suatu cara organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan kerja adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang di rencanakan dengan instruksi yang telah diberikan dan dengan prinsip-prinsip yang telah digariskan (Mangkunegara, 2019). Pengawasan kerja adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah di tetapkan. Pengawasan kerja adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan (Simamora, 2019).

Pengawasan kerja adalah pemeriksaan, mencocokkan dan mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta hasil yang dikehendaki. Proses memantau kinerja atau prestasi dan mengambil tindakan agar terjamin pencapaian hasil yang diharapkan (Hasibuan, 2019).

Kerangka Pemikiran

Dari rumusan masalah dan landasan teori tersebut di atas dapat di simpulkan bahwa terdapat variabel pembinaan kerja, pelatihan kerja dan pengawasan kerja sebagai variabel bebas terhadap efektivitas kerja sebagai variabel terikat. Dari hasil kesimpulan di atas dapat digambarkan kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka diperoleh hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

- H1: Diduga pembinaan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja perangkat Nagari Sekecamatan Sungai Pua Kabupaten Agam
- H2: Diduga pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja perangkat Nagari Sekecamatan Sungai Pua Kabupaten Agam
- H3: Diduga pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja perangkat Nagari Sekecamatan Sungai Pua Kabupaten Agam

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh perangkat Nagari Sekecamatan Sungai Pua Kabupaten Agam yang berjumlah 50 orang. populasi yaitu seluruh perangkat Nagari Sekecamatan Sungai Pua Kabupaten Agam yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik pengambilan sampel penuh (*full sample*), yaitu teknik pengambilan sampel dengan jumlah sampel yang sama dengan populasi (Sugiyono, 2018c). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut (Sugiyono, 2018c), jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Menurut [5] PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS adalah pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

Uji Outer Model (*Measurement Model*)

Uji indikator atau disebut juga outer model atau *measurement model* adalah menguji hubungan antara indikator terhadap variabel konstruksinya. Dari uji indikator ini diperoleh output validitas dan realibilitas model yang diukur dengan kriteria: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity diukur dari korelasi antara skor indikator dengan konstruknya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,50. Apabila ada indikator yang tidak memenuhi syarat ini maka harus dibuang. hal ini dilakukan untuk mengecek kelayakan indikator. Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup, Chin, 1998 dalam [5].

2. Discriminant Validity

Discriminant Validity yang diukur dari cross loading antara indikator dengan konstruknya. Indikator dinyatakan valid jika hubungan indikator dengan konstruknya lebih tinggi dibandingkan dengan hubungannya dengan konstruk yang lain. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,5, Fornnel dan Larcker, 1981 dalam [5].

3. Composite Reability

Composite Reability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha* [5]. Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha*. Nilai diharapkan > 0,7 untuk semua konstruk.

Uji Inner Model (Model Struktural)

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Secara umum nilai R-square adalah 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat dan lemah.

Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : pembinaan kerja (X1), pelatihan kerja (X2) dan pengawasan kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu efektivitas kerja (Y). Persamaan regresi menurut (Sugiyono, 2018) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Y = efektivitas kerja

X1 = Pembinaan kerja

X2 = Pelatihan kerja

X3 = Pengawasan kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi masing-masing variabel X (b1,b2.b3).

e = Standar Error

Pengujian Hipotesa

Uji Pengaruh Langsung

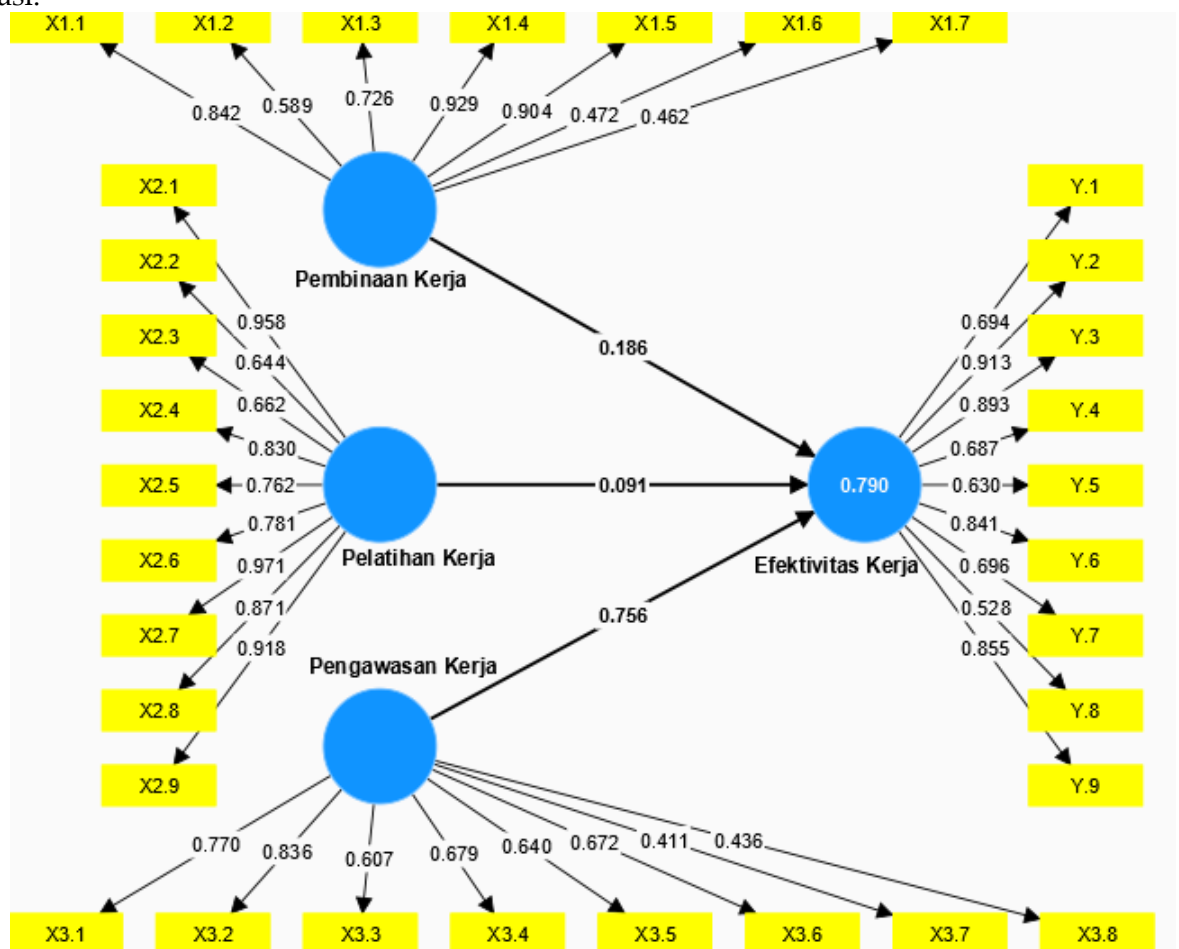
Secara umum metode *explanatory research* adalah pendekatan metode yang menggunakan PLS. Hal ini disebabkan pada metode ini terdapat pengujian Hipotesa. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai $t_{\text{statistic}}$ dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk $\alpha=5$ persen), dengan nilai $t_{\text{tabel}} = 1,98$. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_o di tolak ketika $t_{\text{statistic}} > 1,96$. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a signifikan jika nilai $p < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Menilai Outer Loadings atau Measurement Model

a) Convergent Validity

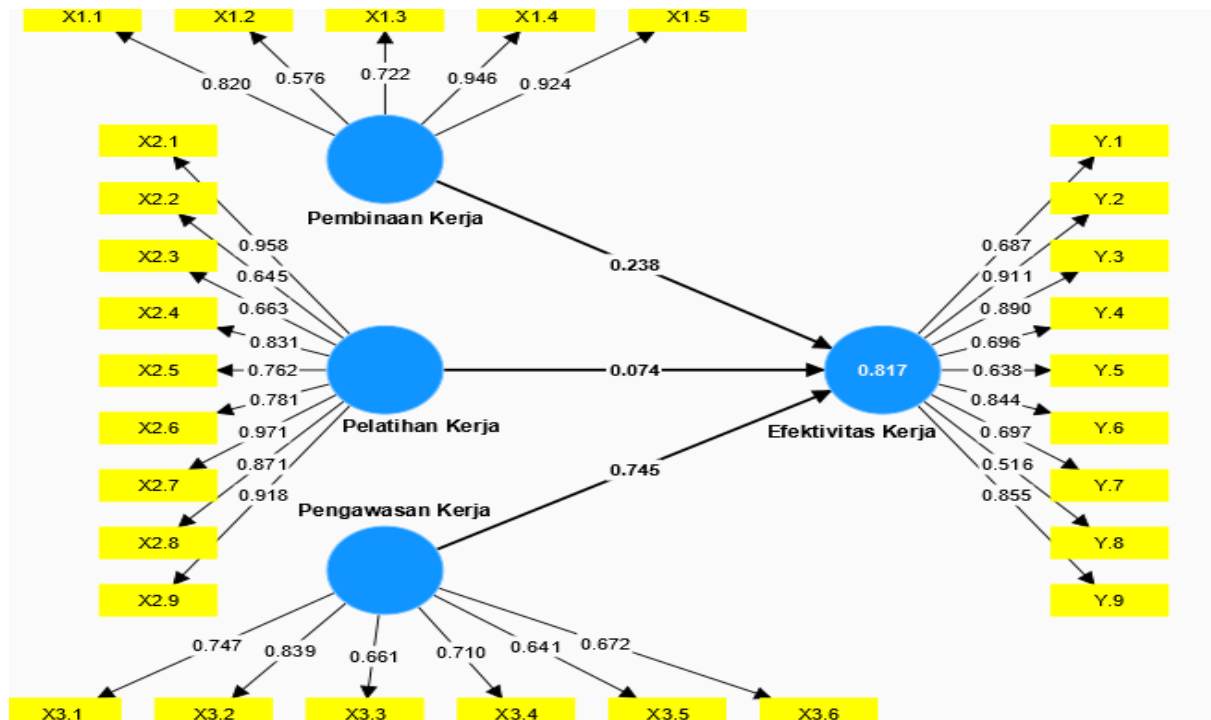
Convergent Validity diukur dari korelasi antara skor indikator dengan konstruksya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,50. Apabila ada indikator yang tidak memenuhi syarat ini maka harus dibuang. hal ini dilakukan untuk mengecek kelayakan indikator. Berikut hasil penelitian dari convergent validity sebelum di eliminasi.



Gambar 1. Structural Model Sebelum Di Eliminasi

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan gambar diatas, ada beberapa variable yang tidak valid sehingga dilakukan eliminasi dengan membuang variabel diatas 0,5. Berikut adalah model akhir setelah dilakukan uji *convergent validity*, maka diperoleh structural model setelah di eliminasi, dapat dilihat pada gambar dibawah:



Gambar 2. Structural Model Setelah di Eliminasi
Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

b) Discriminant Validity

Nilai AVE harus lebih besar 0,5. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Efektivitas kerja (Y)	0,576
Pembinaan kerja (X1)	0,655
Pelatihan kerja (X2)	0,689
Pengawasan kerja (X3)	0,511

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

c) Composite Reability

Composite Reability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha* [5]. Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha*. Nilai diharapkan > 0,7 untuk semua konstruk.

Tabel 3. Nilai Reabilitas

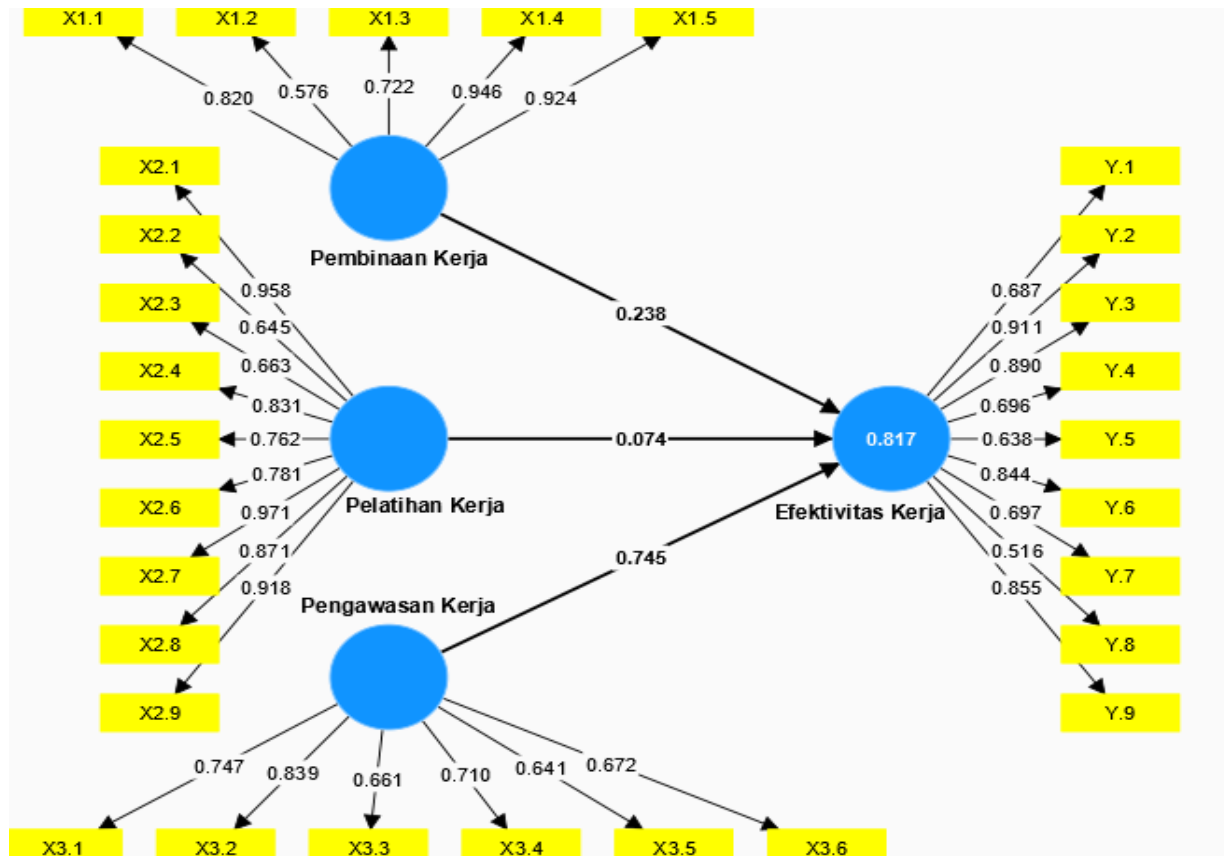
Variabel	Composite Reliability	Coronbachs Alpha	Keterangan
Efektivitas kerja	0,902	0,922	Reliabel
Pembinaan kerja	0,874	0,930	Reliabel
Pelatihan kerja	0,943	0,995	Reliabel
Pengawasan kerja	0,808	0,827	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan *output* SmartPLS pada tabel di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

2) Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*



Gambar 3. Structural Model Inner

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berikut hasil pengaruh langsung dengan Smart-PLS 4:

Tabel 4. Result for Path Coefficient

Path	Original Sampel
Pembinaan kerja -> Efektivitas kerja	0,238
Pelatihan kerja -> Efektivitas kerja	0,074
Pengawasan kerja -> Efektivitas kerja	0,745

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel di atas model struktur di atas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

Model Persamaan, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk pelatihan kerja dan pengawasan kerja terhadap pembinaan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian. Model persamaan I pada penelitian adalah sebagai berikut :

- $$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

- $Y = 0,238 X_1 + 0,074 X_2 + 0,745 X_3$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien pembinaan kerja sebesar 0,238 yang artinya apabila pembinaan kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka efektivitas kerja mengalami peningkatan senilai 0,238. Nilai koefisien pelatihan kerja sebesar 0,074 yang artinya apabila pelatihan kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka efektivitas kerja mengalami peningkatan senilai 0,074. Kemudian nilai koefisien pengawasan kerja sebesar 0,745 yang artinya apabila pengawasan kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka efektivitas kerja mengalami peningkatan senilai 0,745.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada tabel 5.

Tabel 5. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R-square
Efektivitas kerja	0,817	0,805

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Pada tabel 5 terlihat nilai *R-Square* untuk konstruk efektivitas kerja sebesar 0,817 atau sebesar 81,7% yang menggambarkan besarnya pengaruh sumbangan yang diterimanya oleh konstruk efektivitas kerja dari konstruk pembinaan kerja, pelatihan kerja, dan pengawasan kerja atau merupakan pengaruh secara simultan konstruk pembinaan kerja, pelatihan kerja, dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

3) Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Direct effects untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,01 dan nilai p-value 0,05 Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. H_a diterima H_0 ditolak jika t-statistik > 2,01 dan p-value < 0,05 dan H_0 diterima H_a ditolak jika t-statistik < 2,01 dan p-value > 0,05. Berikut nilai *Path Coefficient* hasil uji menggunakan *smartPLS 4* :

Table 6. Result For Path Coefficient

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
--------	-----------------	-------------	----------	------------

Pembinaan kerja ->				Positif
Efektivitas kerja	0,238	2,619	0,009	Diterima
Pelatihan kerja ->				Positif
Efektivitas kerja	0,074	0,989	0,323	Ditolak
Pengawasan kerja ->				Positif
Efektivitas kerja	0,745	8,519	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* 4 pada tabel terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketiga yang merupakan pengaruh langsung konstruk. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing- masing hipotesis :

1. Pengaruh pembinaan kerja terhadap efektivitas kerja

Berdasarkan tabel 6 terlihat nilai original sample 0,238 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pembinaan kerja terhadap efektivitas kerja adalah positif. Nilai p-value 0,009 kecil dari alpha 5% yaitu $0,009 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,619 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan **H_1 diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pembinaan kerja terhadap efektivitas kerja pada Perangkat Nagari Sekecamatan Sungaipua Kabupaten Agam.

Informasi bahwa tingkat pencapaian jawaban responden pada variabel pembinaan kerja tertinggi adalah sebesar 86% dengan pernyataan pembinaan kerja yang diberikan kecamatan dapat meningkatkan hasil kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan kerja perangkat Nagari Sekecamatan Sungaipua Kabupaten Agam masuk ke kategori Baik. Sedangkan tingkat pencapaian jawaban responden pada variabel pembinaan kerja terendah adalah sebesar 72,4% dengan pernyataan Kemampuan saya akan meningkat dengan adanya pembinaan dari kecamatan.

Hasil ini membuktikan bahwa pembinaan kerja yang dikelola dengan baik dan konsisten, akan berdampak pada tingkat kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan. Perangkat nagari yang mendapatkan pembinaan kerja yang baik tercermin dari perilakunya seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. pembinaan dapat diibaratkan sebagai pelayanan. Pembinaan sebagai pelayanan itu merupakan suatu keprihatinan aktif yang nyata dalam tindakan yang menjunjung tinggi harkat dan martabat orang muda, serta mengangkat harga diri dan kepercayaan diri mereka. Dengan melihat pembinaan sebagai pelayanan, seorang pembina tidak akan pernah mencari nama, popularitas, atau kedudukan dan kehormatan dengan memperlak orang muda.

Pembinaan adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Pembinaan mempunyai 3 makna yaitu (1) Pembinaan merupakan proses, (2) cara membina dan penyempurnaan atau usaha tindakan (3) kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Pembinaan pada dasarnya merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara sadar, berencana, terarah, dan teratur secara bertanggung jawab dalam rangka penumbuhan, peningkatan dan

mengembangkan kemampuan serta sumber-sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan. Pembinaan adalah upaya pendidikan formal maupun non formal yang dilakukan secara sadar, berencana, terarah, teratur, dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, dan mengembangkan suatu dasar-dasar kepribadiannya seimbang, utuh dan selaras, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bakat, kecenderungan/keinginan serta kemampuan-kemampuannya sebagai bekal, untuk selanjutnya atas prakasa sendiri menambah, meningkatkan dan mengembangkan dirinya, sesamanya maupun lingkungannya ke arah tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal dan pribadi yang mandiri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah suatu proses belajar dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang bertujuan untuk lebih meningkatkan kemampuan seseorang atau kelompok. Pembinaan tidak hanya dilakukan dalam keluarga dan dalam lingkungan sekolah saja, tetapi diluar keduanya juga dapat dilakukan pembinaan. Pembinaan kerja yang tinggi dapat digambarkan semangat kerja yang tinggi juga, dan memiliki pembinaan kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan bagus. Apabila perangkat nagari memiliki pembinaan kerja yang tinggi dalam bekerja maka akan berusaha sekeras upaya untuk memiliki menyelesaikan tugas dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2021) dan (Kartubi et al., 2023) diperoleh bahwa pembinaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Dengan meningkatnya pembinaan kerja maka efektivitas kerja akan meningkat.

2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja

Berdasarkan tabel 6 terlihat nilai original sample 0,074 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja adalah positif. Nilai p-value 0,323 besar dari alpha 5% yaitu $0,323 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $0,989 < 2,01$. Oleh karena itu H_0 diterima dan **H_2 ditolak**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja pada Perangkat Nagari Sekecamatan Sungaipua Kabupaten Agam. Pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepada mereka. Pelatihan adalah proses mengajarkan perangkat nagari yang baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Namun dalam penelitian ini pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pada Perangkat Nagari Sekecamatan Sungaipua Kabupaten Agam hal ini terjadi karena perangkat nagari yang bekerja tidak semuanya mendapatkan pelatihan, tetapi hasil kinerja mereka tetap bagus dan target kerja tahunan tercapai. Sehingga pelatihan kerja tidak serta merta meningkatkan hasil kinerja Perangkat Nagari Sekecamatan Sungaipua Kabupaten Agam. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2021) dan (Kartubi et al., 2023) diperoleh bahwa pembinaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Dengan meningkatnya pembinaan kerja maka efektivitas kerja akan meningkat.

3. Pengaruh pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja

Berdasarkan tabel 6 terlihat nilai original sample 0,745 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $8,519 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan **H_3 diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pada Perangkat Nagari Se kecamatan Sungaipua Kabupaten Agam.

Informasi bahwa tingkat pencapaian jawaban responden pada variabel pengawasan kerja tertinggi adalah sebesar 92% dengan pernyataan hasil kinerja perangkat nagari di bandingkan dengan hasil kinerja tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja perangkat Nagari Se kecamatan Sungaipua Kabupaten Agam masuk ke kategori Sangat Baik. Sedangkan tingkat pencapaian jawaban responden pada variabel pengawasan kerja terendah adalah sebesar 77,6% dengan pernyataan pengawasan dilakukan untuk mengukur kinerja perangkat nagari. 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. Pengawasan harus dilaksanakan berkesinambungan di suatu kegiatan sehingga sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, selain itu pengawasan dilaksanakan untuk mengetahui adanya penyimpangan dalam suatu pekerjaan, dengan adanya pengawasan yang dilakukan maka akan memudahkan dalam mengontrol apakah pelaksanaan sudah sesuai dengan perencanaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengawasan maka akan meningkatkan kualitas pelayanan yang ada. Perilaku 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 adalah suatu sifat atau karakteristik seseorang pegawai dalam melakukan sesuatu didalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan

Manusia tidak luput dari kesalahan-kesalahan, terkadang tingkah laku dan perbuatannya dapat menyimpang dari tujuan organisasi. Perangkat nagari melakukan tindakan-tindakan yang kurang terpuji, bekerja dengan seenaknya tanpa memperhatikan peraturan yang berlaku atau membiarkan perintah yang seharusnya dijalankan. Hal tersebut akan mengakibatkan suasana kerja yang kurang baik. Untuk itulah guna mencegah atau setidaknya mengurangi keadaan yang sedemikian, maka tingkah laku atau perbuatan perangkat nagari perlu diarahkan dan diserasikan dengan tujuan organisasi. Perangkat nagari perlu mendapatkan pengawasan yang dapat menghindarkan maupun memperbaiki penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Karena tujuan pengawasan itu sendiri adalah agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana, berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya baik waktu itu maupun waktu yang akan datang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Markus, 2020) dan (Harianto & Saputra, 2020) bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya pengawasan kerja akan meningkatkan efektivitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pembinaan kerja terhadap efektivitas kerja Perangkat Nagari Sekecamatan Sungaipua Kabupaten Agam.
2. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja Perangkat Nagari Sekecamatan Sungaipua Kabupaten Agam.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja Perangkat Nagari Sekecamatan Sungaipua Kabupaten Agam.

Referensi :

- BUKHARI, S. E. P. (2019). *PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA BUKHARI 1)*, SJAHRIL EFFENDI PASARIBU 2) 1,2. 2(1)*, 89–103.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management*. PT.Indeks.
- Ghozali, (2018). *Metode Penelitian*. bandung: alfabeta.
- H. Simamora, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta,.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hasibuan. (2019). *manajemen SDM* (5th ed.). albeta.
- Lupiyoadi, R. (2018). *Manajemen Jasa, Teori dan Praktik*. Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nursan, & Kahar, F. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa). *Birokrat: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2), 116–130.
- R. Lupiyoadi, (2018). *Manajemen Jasa, Teori dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- S. Arikunto, (2019). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sedarmayanti, (2019).“Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,” *CV Mandar Maju*.
- Suriani, L. (2018). *Kinerja Karyawan Di Pt . Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado Effect Of Compensation , Work Discipline And Work Ethics On Employee Performance In Pt . Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado*. 6(4), 2188–2197.
- Sugiyono, (2018). “Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi),” *Bandung: Penerbit Alfabeta*.
- V. Rivai, Sagala, and J. Ella, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Waldrop, S. A. (2019). *Human Resourc Management Book*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Widiastuti, T., Bodroastuti, T., & Murtiana, D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Sakapatat Masamar Sosial). *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 17(1), 23–35. <https://doi.org/10.34001/jdeb.v17i1.1127>
- Yongkun, G., & Albattat. (2023). The Impact of Education Financing on Teacher Performance in Madrasa Tsnawiyah. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 40(1), 7–15. <https://doi.org/10.15294/jpp.v40i1.44666>