

PENGARUH EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS SOSIAL KOTA KENDARI

Muhammad Basri ¹, Rosfiah Aarsal ²

¹ Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Halu Oleo

² Politeknik Negeri Media Kreatif PDSKU Makassar Indonesia

Correspondence Author: muhammadbasri275@gmail.com

Kota Kendari, 93231, Sulawesi Tenggara, Indonesia

Abstract

This study aims to examine the effect of work effectiveness and efficiency on organizational performance in the Social Agency of Kendari City. This type of data are quantitative data sourced from 49 respondents using questionnaires as a data collection technique. The data surveyed consisted of 16 dimensions from variables of work effectiveness, work efficiency and organizational performance. The data was processed using the SPSS Version 25 statistical package program and analyzed with multiple regressions. The results showed that the effectiveness and work efficiency of employees had a significant effect on the organizational performance of the Social Agency. The better of work effectiveness and efficiency of employee, the more positive impact on improving the current work of the organization which is characterized by increasing the quality and productivity of services, more creative innovation and the use of information systems to speed up and simplify work.

Keywords: organizational performance; work effectiveness; work efficiency

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh efektivitas dan efisiensi kerja terhadap kinerja organisasi pada Dinas Sosial Kota Kendari. Jenis data adalah data kuantitatif yang besumber dari 49 responden pegawai dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Data yang disurvei terdiri 16 dimensi dari variable efektivitas kerja, efisiensi kerja dan kinerja organisasi. Data diolah menggunakan program paket statistik SPSS Versi 25 dan dianalisis dengan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, efektivitas kerja dan efisiensi kerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. Semakin baik efektivitas dan efisiensi kerja pegawai, akan memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja organisasi yang ditandai dengan meningkatnya kualitas dan produktivitas pelayanan, inovasi yang lebih kreatif dan pemanfaatan sistem informasi untuk memepercepat dan mempermudah pekerjaan.

Kata Kunci: Efektivitas kerja; Efisiensi kerja; Kinerja organisasi

PENDAHULUAN

Kinerja organisasi adalah efektivitas organisasi secara keseluruhan untuk memenuhi kebutuhan yang telah ditetapkan oleh masing-masing kelompok yang relevan melalui upaya sistemik dan terus meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Upaya sistematis tersebut antara lain menghilangkan masalah-masalah yang menghambat kinerja organisasi, seperti praktik penyyuapan dan korupsi dan mengembangkan inovasi kerja yang lebih produktif yang berbasis pengetahuan (Hoai et al., 2022; Singh et al., 2021)

Efisiensi kerja diartikan sebagai cara kerja yang lebih produktif melalui penyederhanaan proses namun tetap memperhatikan hasil yang maksimal. Namun masih sering dijumpai pegawai tidak memperhatikan hal ini sehingga pekerjaan yang dilakukan, mungkin saja efektif tetapi memerlukan banyak proses dan pengorbanan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dengan demikian, secara keseluruhan tingkat pencapaian kinerja organisasi rendah. Untuk itu diperlukan proses yang benar melalui inovasi pemanfaatan teknologi, karena setiap peningkatan dalam inovasi teknologi dapat secara signifikan meningkatkan efisiensi organisasi (Zhang et al., 2019). Seperti pemanfaatan system informasi untuk mempercepat pekerjaan dan mempermudah koordinasi sebagai upaya memaksimalkan efisiensi (Owen et al., 2001).

Jika efisiensi kerja pada umumnya merupakan hasil dari cara-cara kerja yang sesuai dengan prosedur kerja. Cara kerja yang efisien adalah cara yang tanpa sedikitpun mengurangi hasil yang hendak dicapai seperti : cara termudah, tercepat, termurah, teringan, dan terpendek (SYAM, 2020). Dengan demikian, efisiensi kerja kadang-kadang bertentangan dengan efektivitas kerja, yang hanya mengejar hasil tanpa memperhatikan prosesnya secara efisien, seperti keefektivan biaya untuk meningkatkan kinerja organisasi (Hidayah et al., 2020), namun demikian, Hopgood (2012) & Bryson (2018) bahwa dengan kemajuan teknologi yang mengadaptasi pengetahuan manusia melalui intelgensi buatan (*artificial intelligence*) untuk mengakselasi tugas-tugas kantor secara mudah dan cepat untuk meningkatkan kinerja organisasi (Olan et al., 2022).

Elnihewi et al. (2014: 635), mengukur kinerja organisasi juga penting untuk menentukan efisiensi dan efektivitas kegiatan karena ukuran kinerja yang baik mendukung rencana strategis dan tujuan organisasi. Kemudian, Draghici et al. (2014: 547), menjelaskan bahwa mengukur kinerja yaitu membandingkan perusahaan dengan pesaingnya, mengukur keberhasilannya, memotivasi karyawan, menciptakan sistem peringatan dini terhadap kesalahan, dan memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan manajemen (Calış Duman & Akdemir, 2021). Untuk membatasi ruang lingkup kajian, berikut dijelaskan konseptualisasi berdasarkan kata kunci sebagai hal subntansi akan dibahas dalam tulisan ini.

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi berkaitan dengan penggunaan teknologi, penggunaan internet, *big data*, inteligensi buatan (*artificial intelligence*) dapat mempercepat produksi, meningkatkan kualitas dan memperbanyak produktivitas (Calış Duman & Akdemir, 2021). Kinerja organisasi ditentukan oleh adanya komitmen bersama, kompetensi pegawai, loyalitas pelanggan dan kualitas pelayanan yang berkesinambungan (Owen et al., 2001). Kinerja organisasi dimodelkan kedalam empat dimensi terkait yaitu, profitabilitas, likuiditas, pertumbuhan, dan kepercayaan masyarakat (Hamann & Schiemann, 2021). Kinerja organisasi berhubungan dengan modal intelektual dan modal sosial karena model intelektual menciptakan inovasi dan modal sosial memiliki pengaruh secara tidak langsung dengan kinerja organisasi (Ozgun et al., 2022).

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah kemampuan untuk menetapkan tujuan atau peralatan yang tepat guna pencapaian tujuan pekerjaan yang diukur dari kualitas kepemimpinan, pelembagaan misi, tingkat kepuasan, pembedayaan dan tingkat pertumbuhan (Owen et al., 2001; Tribus, 2010). Efektivitas dipengaruhi pula oleh ketetapan waktu, kejelasan tugas, motivasi pimpinan, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja yang nyaman, dan ketersediaan peralatan dan fasilitas (SYAM, 2020)

Efisiensi Kerja

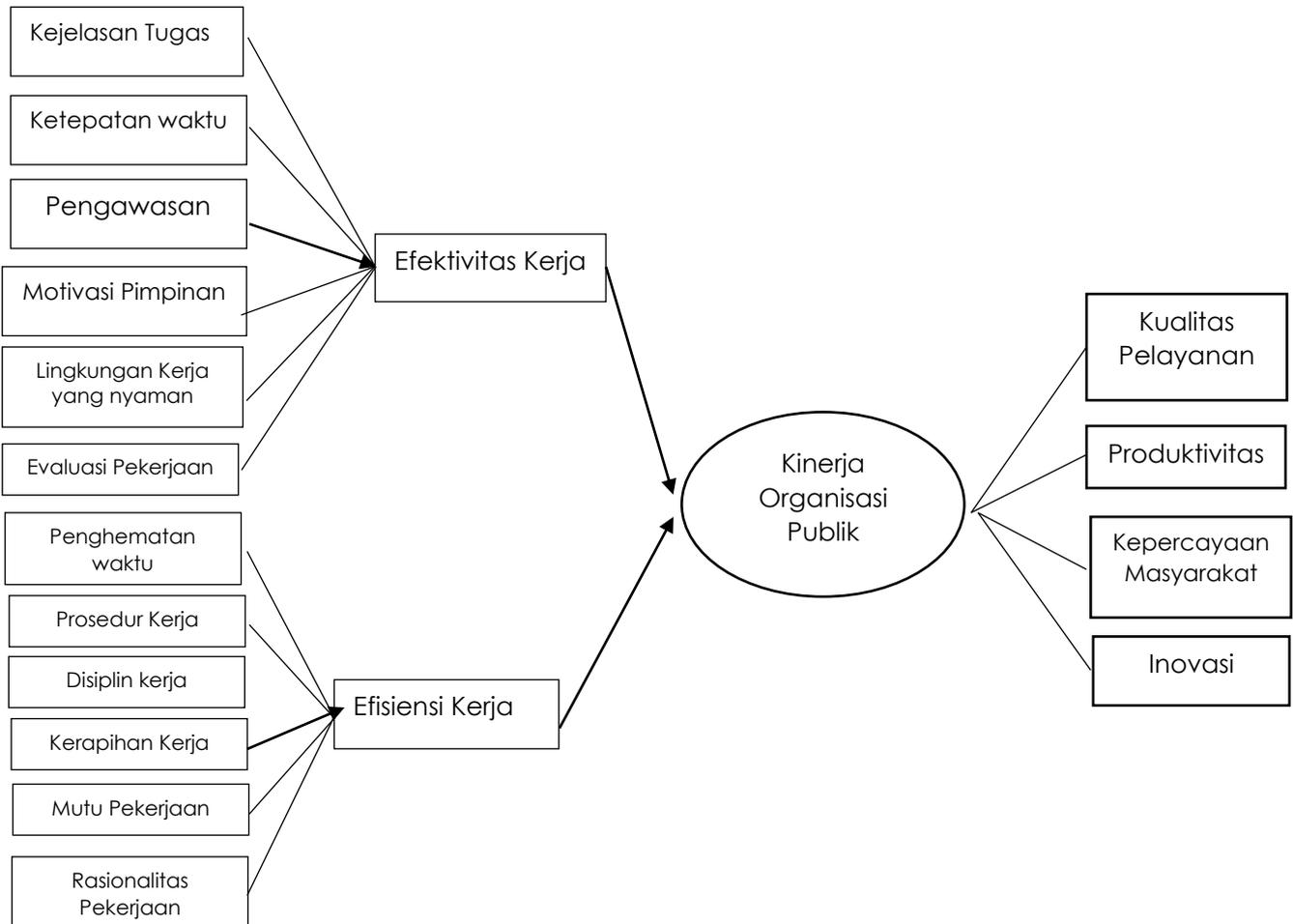
Efisiensi kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan suatu pekerjaan karena pekerjaan pada umumnya dihadapkan pada masalah kelangkaan dana, sarana prasarana, dan bahkan kekurangan tenaga kerja yang berdampak kepada kegiatan pencapaian tujuan.

Efisiensi kerja berkaitan dengan suatu sistem yang membantu individu atau perusahaan menghasilkan *output* sebanyak mungkin dengan *input* yang sesedikit mungkin. Efisiensi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas. Tingkat efisiensi yang semakin tinggi membuat lebih banyak pekerjaan terselesaikan dalam waktu yang lebih singkat dengan sumber daya yang lebih sedikit (Goldsmith, 2012). Kemudian indikator efisiensi kerja dapat dilihat dari tiga aspek: 1) Pencapaian atau tujuan sesuai dengan yang diharapkan; 2) penghematan atau pengurangan penggunaan sumber daya dalam melakukan kegiatan; 3) memaksimalkan penggunaan segala sumber daya yang dimiliki (Syam, 2020).

Menurut Sedarmayanti (2001), efisiensi kerja tercapai apabila: a) berhasil guna atau efektif; b) ekonomis; c) pelaksanaan kerja yang dapat dipertanggungjawabkan; d) pembagian kerja yang nyata; f) rasionalitas wewenang dan tanggung jawab; g) prosedur kerja yang praktis dan dapat dilaksanakan (Atmaja et al., 2018)

Berdasarkan uraian teoritis, penulis membangun sebuah model kinerja organisasi sebagai berikut:

Gambar 1. Model Kinerja Organisasi



Hipotesis

Tabel 1: Ringkasan hipotesis

Hipotesis	Variabel Bebas	Variabel Terikat
H1	Efektivitas Kerja	Kinerja Organisasi
H2	Efisiensi Kerja	Kinerja Organisasi
H3	Efektivitas dan Efisiensi Kerja	Kinerja Organisasi

Sumber: Pengolahan data, 2022

METODOLOGI

Tulisan ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menentukan populasi dan sampel penelitian.

Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 49 orang pegawai ASN pada Dinas Sosial Kota Kendari. Karena jumlah populasi kecil maka penelitian adalah penelitian mopolasi.

Syarat pengujian statistik dipengaruhi oleh ukuran sampel. Masalah jumlah ini diimbangi dengan banyaknya pengamatan dalam sampel penelitian, yakni dimensi atau variable yang diamati (Hamann & Schiemann, 2021). Dimensi yang diamati dilihat di tabel 2.

Tabel 2: Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Efektivitas Kerja (X₁)	Kejelasan Tugas	- Ada uraian tugas (<i>job description</i>) - Ada pembagian tugas (<i>division of work</i>)
	Ketepatan Waktu	- Ketepatan menyelesaikan pekerjaan - Kesesuaian dengan jadwal penyelesaian pekerjaan
	Pegawasan	- Penetapan standar pekerjaan - Pengukuran pelaksanaan kegiatan - Monitoring kegiatan
	Morivasi pimpinan	- Perhatian - Dukungan - Pemberian <i>reward</i>
	Lingkungan kerja yang nyaman	- Penerangan tempat kerja - Temperatur tempat kerja - Keamanan di tempat kerja - Kebersihan tempat kerja
	Evaluasi pekerjaan	Inisiatip, sikap, kehadiran, keterampilan
Efisiensi Kerja (X₂)	Penghematan waktu	Mengemat waktu yang tersedia dengan perbuatan yang baik dan tidak menyimpan, efektif dan efisien dalam penggunaannya
	Prosedur Kerja	Ada SOP (<i>standard operational procedure</i>)
	Disiplin kerja	- Ketepatan waktu - Ketaatan terhadap peraturan - Bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas
	Keterapihan kerja	- Kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan; - Kemampuan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/ pekerjaan - Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik - Kemampuan menentukan ukuran/volume tugas terbaik
	Mutu pekerjaan	Persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
	Rasionalitas pekerjaan	Sebuah pernyataan dikatakan rasional bila itu masuk akal atau sesuai dengan nalar manusia
Kinerja Organisasi (Y)	Kualitas pelayanan	Kualitas pelayanan ini terdiri dari keterandalan (<i>reliability</i>), daya tanggap (<i>responsiveness</i>), jaminan (<i>assurance</i>), empati (<i>empathy</i>) dan bukti langsung (<i>tangibles</i>) di dalam melayani para pelanggannya supaya merasa terpenuhi apa yang di- inginkannya, sehingga membuat kesan bahwa pelanggan tersebut terpuaskan.
	Produktivitas	Kuantitas kerja, Kualitas kerja, keterampilan, manajemen produktivitas
	Kepercayaan masyarakat	Kejujuran, keperdulian, kredibilitas
	Inovasi	Penerapan ide, cara, metode, teknologi baru untuk untuk mempermudah pekerjaan.

Sumber: Pengolahan data, 2022

Analisis Data

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel efektivitas dan efisiensi terhadap variabel produktivitas kerja pegawai, maka data yang berhasil dikumpulkan melalui kuesioner pada responden akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan program paket statistik SPSS Versi 25. Adapun jenis analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1 + b X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Organisasi
- a = *Intercept*, titik potong garis regresi dengan sumbu Y
- b = Koefisien regresi
- X₁ = Efektivitas Kerja
- X₂ = Efisiensi Kerja
- e = Komponen kesalahan random

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan uji regresi linier berganda melalui Program SPSS for Windows release 25,0 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3: Hasil Uji Linier
Coefficients^(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	,786	3,112		-2,373	,022		
Efektivitas Kerja	,250	,039	,587	6,432	,000	,688	,587
Efisiensi Kerja	,252	,046	,506	5,546	,000	,633	,506

Sumber: Pengolahan data, 2022

2. Koefisien Korelasi

Hasil uji korelasi melalui uji regresi linier berganda memperlihatkan bahwa besar hubungan antara variabel kinerja organisasi variabel efektivitas dan efisiensi kerja yang diurutkan dari terbesar sampai terkecil, meliputi; efektivitas kerja sebesar 0,601 dan efisiensi kerja sebesar 0,522. Hasil ini diuraikan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi
Correlations

		Kinerja Organisasi	Efektivitas Kerja	Efisiensi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Organisasi	1,000	,601	,522
	Efektivitas Kerja	,601	1,000	,028
	Efisiensi Kerja	,522	,028	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Organisasi	.	,000	,000
	Efektivitas Kerja	,000	.	,425
	Efisiensi Kerja	,000	,425	.
N	Kinerja Organisasi	49	49	49
	Efektivitas Kerja	49	49	49
	Efisiensi Kerja	49	49	49

Sumber: Pengolahan data, 2022

Tabel 4 tersebut memberikan gambaran bahwa terdapat korelasi yang cukup kuat antara variabel efektivitas kerja dengan kinerja organisasi dan antara variabel efisiensi kerja dengan kinerja organisasi. Hal ini terlihat dari koefisien korelasi efektivitas kerja ($r > 0,5$ (0,601) dan efisiensi kerja ($r > 0,5$ (0,522)). Variabel efektivitas kerja dan efisiensi kerja berkorelasi secara signifikan (nilai signifikansi $< 0,05$ (0,00) dengan variabel lainnya.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berganda yang disesuaikan (*adjusted R²*) adalah sebesar 0,601. Hal ini berarti bahwa variasi perubahan nilai kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh faktor efektivitas kerja dan efisiensi kerja sebesar 60,1%, sedangkan sisanya sebesar 39,9% dijelaskan oleh variabel lain. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786(a)	,617	,601	,95018

a Predictors: (Constant), Efisiensi Kerja, Efektivitas Kerja

b Dependent Variable: Kinerja organisasi

4. Pengujian Hipotesis

Uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji F (uji secara bersama-sama/serempak). Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis kerja yaitu terdapat pengaruh efektivitas kerja dan efisiensi kerja terhadap kinerja organisasi. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($\alpha = 0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Formulasi H_0 dan H_1 adalah sebagai berikut:

1. H_0 = Efektivitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

-
- H1 = Efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
 2. Ho = Efisiensi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
H1 = Efisiensi kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
 3. Ho = Efektivitas kerja dan efisiensi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
 4. H1 = Efektivitas kerja dan efisiensi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa tingkat signifikansi $F = 0,000$ ($p > 0,005$), berarti bahwa variabel efektivitas kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sehingga hipotesis (Ho) ditolak dan hipotesis kerja (H1) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya sebab tingkat signifikansi variabel efektivitas kerja (X_1) adalah 0,000 yang berarti lebih besar dari 0,005.

Demikian halnya dengan variabel efisiensi kerja. Diketahui bahwa tingkat signifikansi $F = 0,000$ ($p > 0,005$), berarti bahwa variabel efisiensi kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sehingga hipotesis (Ho) ditolak dan hipotesis kerja (H1) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya sebab tingkat signifikansi variabel efisiensi kerja (X_2) adalah 0,000 yang berarti lebih besar dari 0,005.

Selanjutnya berdasarkan tabel 3, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tingkat signifikansi variabel efektivitas kerja (X_1) adalah sebesar 0,000 ($p < 0,005$), dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,432 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,704. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (6,432) > t_{tabel} (2,704)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara efektivitas kerja (X_1) terhadap kinerja organisasi (Y) Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kendari.
2. Tingkat signifikansi variabel efisiensi kerja (X_2) adalah sebesar 0,000 ($p < 0,005$), dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,546 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,704. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (5,546) > t_{tabel} (2,704)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara efisiensi (X_2) terhadap kinerja organisasi (Y) Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kendari.
3. Tingkat signifikansi variabel efektivitas kerja (X_1) dan efisiensi kerja (X_2) secara simultan adalah sebesar 0,000 ($p < 0,005$), dengan nilai f_{hitung} sebesar 37,082 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 35,415. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $f_{hitung} (37,082) > f_{tabel} (35,415)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara efektivitas kerja (X_1) dan efisiensi kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja organisasi (Y) Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kendari. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,788, artinya sebesar 78,8% kinerja organisasi dipengaruhi oleh efektivitas kerja dan efisiensi kerja dan sebesar 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan efektivitas kerja yang dibangun dari faktor kejelasan tugas, ketepatan waktu, pengawasan, motivasi pimpinan, lingkungan kerja yang nyaman dan evaluasi pekerjaan, terhadap kinerja organisasi.

Menurut teori harapan, ada tiga faktor yang mempengaruhi tingkat upaya yang dilakukan individu dalam meningkatkan kinerja: (a) hasil tertentu yang dianggap penting sebagai akibat dari bekerja keras pada job; (b) kekuatan harapan, yaitu, tingkat kepastian yang dimiliki pegawai bahwa ia benar-benar akan memperoleh hasil tertentu dengan bekerja keras; dan (c) evaluasi yang dilakukan pegawai dari hasil yang dirasakan (Hackman & Porter, 1968). Namun harapan itu akan menjadi kenyataan bilamana faktor efektivitas dilaksanakan. Antara lain, terciptanya kondisi kerja yang nyaman dengan fasilitas kerja yang lengkap (Rao Pabolu et al., 2022). Adanya tumpang-tindih pekerjaan, ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab menyebabkan terjadinya penyalahgunaan wewenang sehingga pekerjaan tidak efektif dan penggunaan anggaran yang tidak jelas tujuan dan sasarannya (Cheetham, 1992).

Pengawasan adalah fungsi manajemen yang tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi dimana peran dari personal yang sudah memiliki tugas, wewenang, dan menjalankan pelaksanaannya perlu dilakukan agar berjalan sesuai dengan tujuan, visi, dan misi perusahaan/organisasi. Dengan demikian, pengawasan internal berpengaruh terhadap intensitas inovasi untuk meningkatkan kinerja organisasi organisasi publik (Hoai et al., 2022). Menciptakan inovasi, ini sangat membutuhkan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baru (Shekarey & Arany, 2010). Pelaksanaan pengawasan dapat dilaksanakan melalui penetapan standar pekerjaan, pengukuran pelaksanaan kegiatan dan monitoring kegiatan.

Determinan efisiensi kerja dalam penelitian ini adalah penghematan waktu, prosedur kerja, disiplin kerja, keterampilan kerja, mutu pekerjaan dan rasionalitas pekerjaan. Dapat diartikan pula bahwa penerapan efisiensi kerja praktik manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi tentunya berkontribusi terhadap kinerja dan efisiensi organisasi secara keseluruhan, dengan demikian, kinerja organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi individu tentang efisiensi organisasi yang dilaksanakan oleh pegawai (Berberoglu, 2018). Semakin tinggi efisiensi kerja pada sebuah instansi, akan diikuti oleh semakin tingginya kinerja pegawai dan berpengaruh pula terhadap kinerja instansi (SYAM, 2020). Selain dari pada itu, ada 5 strategi untuk menciptakan keberlanjutan kinerja organisasi, yaitu: 1) Pemahaman pimpinan mengenai kebutuhan masyarakat; 2) Visi, misi, nilai, dan strategi bersama selaras dengan kebutuhan masyarakat (pasar); 3) Praktik kepemimpinan sejalan

dengan visi, misi, nilai, dan strategi; 4) Ketersediaan infrastruktur yang mendukung dan memperkuat visi, misi, nilai, dan strategi 5) Perilaku pegawai yang sesuai dan memenuhi kebutuhan masyarakat (Owen et al., 2001).

Jika merespon apa yang dibutuhkan dalam pelayanan publik, maka hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Dwiyanto (2006:56) yang dikutip dari La Ode Muhammad Elwan. (2019) bahwa pemberian pelayanan publik oleh aparat pemerintah kepada masyarakat (publik) merupakan perwujudan dan fungsi aparat negara sebagai pelayan masyarakat (abdi), disamping sebagai abdi negara. Dalam konteks ini masyarakatlah sebagai aktor utama (pelaku) pembangunan, sedangkan pemerintah berkewajiban untuk mengarahkan, membimbing serta menciptakan suasana yang menunjang kegiatan-kegiatan dari masyarakat tersebut. Pada kondisi ini aparat negara dituntut untuk lebih mampu memperbaiki kinerjanya (pelayanan prima) dan diharapkan lebih mampu merumuskan konsep atau menciptakan iklim yang kondusif, sehingga sumber daya pembangunan dapat menjadi pendorong percepatan terwujudnya masyarakat yang mandiri dan sejahtera. Pelayanan yang telah menunjuk kepada aturan formal dianggap telah memenuhi sendiri-sendiri pelayanan yang baik dan aparat pelayanan dianggap telah konsisten dalam menerapkan aturan hukum pelayanan. (Muhammad Elwan, 2019)

Implikasi

Hasil penelitian ini membantu menjelaskan pengaruh efektifitas dan efisiensi kerja melalui pembagian tugas dan fungsi sesuai dengan keahlian dan kompetensi pegawai, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan karena adanya penetapan standar dan pengukuran pekerjaan yang didukung oleh tempat kerja yang nyaman dan motivasi pimpinan serta cara kerja yang memperhatikan waktu kerja yang efektif, mematuhi prosedur kerja untuk menghasilkan kualitas dan rasionalitas pekerjaan yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, organisasi mampu menghasilkan kualitas pelayanan dan produktivitas yang baik melalui inovasi pelayanan sehingga mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini menjelaskan bahwa efektifitas kerja dan efisiensi kerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. Artinya bahwa, semakin baik efektifitas dan efisiensi kerja pegawai, akan memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja organisasi yang ditandai dengan meningkatnya kualitas dan produktivitas pelayanan, inovasi yang lebih kreatif dan pemanfaatan sistem informasi untuk memepercepat dan mempermudah pekerjaan.

REFERENSI

- Atmaja, A., Santoso, J., & Ninghardjanti, P. (2018). Penerapan sistem otomatisasi administrasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di bidang pendapatan dinas perdagangan kota surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(2), 2614–0349.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Calış Duman, M., & Akdemir, B. (2021). A study to determine the effects of industry 4.0 technology components on organizational performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 167(September 2020), 0–3. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120615>
- Cheetham, J. (1992). Evaluating Social Work Effectiveness. *Research on Social Work Practice*, 2(3), 265–287. <https://doi.org/10.1177/104973159200200303>
- Goldsmith, E. B. (2012). Work Efficiency and Motivation. In *Encyclopedia of Human Behavior: Second Edition* (2nd ed.). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-375000-6.00376-1>
- Hackman, J. R., & Porter, L. W. (1968). Expectancy theory predictions of work effectiveness. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(4), 417–426. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90018-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90018-4)
- Hamann, P. M., & Schiemann, F. (2021). Organizational performance as a set of four dimensions: An empirical analysis. *Journal of Business Research*, 127(February 2020), 45–65. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.01.012>
- Hidayah, N., Dewi, A., & Listiowati, E. (2020). Remuneration as a strategy to improve service quality, cost-effectiveness, and organizational performance of private hospitals. *Enfermeria Clinica*, 30(165), 179–182. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.06.077>
- Hoai, T. T., Hung, B. Q., & Nguyen, N. P. (2022). The impact of internal control systems on the intensity of innovation and organizational performance of public sector organizations in Vietnam: the moderating role of transformational leadership. *Heliyon*, 8(2), e08954. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08954>
- Muhammad Elwan, L. O. (2019). PROBLEM BIROKRASI DALAM MENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MUNA. *Journal Publicuho*. <https://doi.org/10.35817/jpu.v2i2.7223>
- Olan, F., Ogiemwonyi Arakpogun, E., Suklan, J., Nakpodia, F., Damij, N., & Jayawickrama, U. (2022). Artificial intelligence and knowledge sharing: Contributing factors to organizational performance. *Journal of Business Research*, 145(February), 605–615. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.008>
- Owen, K., Mundy, R., Guild, W., & Guild, R. (2001). Creating and sustaining the high performance organization. *Managing Service Quality: An International Journal*, 11(1), 10–21. <https://doi.org/10.1108/09604520110362443>
- Ozgun, A. H., Tarim, M., Delen, D., & Zaim, S. (2022). Social capital and organizational performance: The mediating role of innovation activities and intellectual capital. *Healthcare Analytics*, 2(February), 100046. <https://doi.org/10.1016/j.health.2022.100046>
- Rao Pabolu, V. K., Shrivastava, D., & Kulkarni, M. S. (2022). A Dynamic System to Predict an Assembly Line Worker's Comfortable Work-Duration Time by Using the Machine Learning Technique. *Procedia CIRP*, 106, 270–275. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2022.02.190>

- Shekarey, A., & Arany, S. H. (2010). A study on the effectiveness of occupational trainings of insurance on the performance of the insurance companie's employees in terms of entrepreneurial skills. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9, 329–334. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.159>
- Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2021). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*, 128(April), 788–798. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.04.040>
- SYAM, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128–152. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>
- Tribus, M. (2010). Total Quality Management in education. In *Developing quality systems in education*. https://doi.org/10.4324/9780203423660_chapter_5
- Zhang, Y., Khan, U., Lee, S., & Salik, M. (2019). The influence of management innovation and technological innovation on organization performance. a mediating role of sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 11(2). <https://doi.org/10.3390/su11020495>