

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi data

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer. Data primer merupakan data yang di dapat secara langsung dari sumber penelitian atau subjek yang ingin dditeliti. Oleh karena itu hasil dari penelitian ini diperoleh dari hasil 84 responden dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner yang menjadi responden yaitu pegawai yang ada pada dinas di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Bandar Lampung. Dalam penelitian ini sampel yang di ambil menggunakan teknik *Random Sampling*. Kemudian data yang diambil dianalisis menggunakan tehnik yang telah di pilih sebelumnya untuk mencapai tujuan penelitian. Pada tabel di bawah ini dapat dilihat dinas mana saja yang membantu dalam pengisian kuisisioner

ini :

Tabel 4.1
Data Sampel Penelitian

No	Nama Instansi (Dinas)	Responden	
		Yang Disebar	Yang Kembali
1	Dinas Kelautan dan Perikanan	6	6
2	Dinas Kepemudaan dan Olahraga	7	7
3	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	6	6
4	Dinas Kesehatan	8	8
5	Dinas Komunika si dan Informasi	5	0
6	Dinas Koperasi dan UKM	6	6

7	Dinas Lingkungan Hidup	6	0
8	Dinas Pangan	8	8
9	Dinas Pariwisata	6	6
10	Dinas Pekerjaan Umum	8	0
11	Dinas Pemberdayaan Masyarakat	6	0
12	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	5	5
13	Dinas Penanaman Modal (PTSP)	8	4
14	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	7	7
15	Dinas Perdagangan	8	8
16	Dinas Perhubungan	6	6
17	Dinas Perindustrian	7	0
18	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	6	6
19	Dinas Pertanian	7	7
20	Dinas Perumahan dan Pemukiman	7	0
21	Dinas Sosial	5	0
22	Dinas Tenaga Kerja	6	0
Jumlah		138	84

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, data responden berisikan informasi mengenai : jenis kelamin, umur (tahun), gelar/strata, jabatan/pangkat, lama berada di pemda (Dinas-Dinas Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung).

Data responden dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini :

Tabel 4.2
Demografis Responden

Keterangan		Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki laki	29	35%
	Perempuan	55	65%
Jumlah		84	100%
Umur (tahun)	20-35	45	54%
	36-50	30	36%
	>50	9	10%
Jumlah		84	100%
Gelar/Strata	SLTA	9	11%
	D1	2	2%
	D3	6	7%
	S1	48	57%
	S2	19	23%
Jumlah		84	100%
Jabatan/Pangkat	Kepala bidang	14	17%
	Staf	70	83%
Jumlah		84	100%
Lama Berada Di Pemda	1-5 Tahun	40	48%
	6-10 Tahun	27	33%
	>10 Tahun	8	9%
	Lainnya (bulan)	9	10%
Jumlah		84	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa :

1. Jenis kelamin dalam penelitian ini di dominasi oleh responden perempuan. Dalam tabel diatas terlihat jelas bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan memiliki persentase sebesar 65% atau sebanyak 55 responden, sedangkan responden yang berjenis kelamin laki laki memiliki persentase 35% atau sebanyak 29 responden.
2. Umur (tahun) dalam penelitian ini di dominasi oleh responden yang berumur 20-35 tahun memiliki persentase sebesar 54% atau sebanyak 45 responden, yang berumur 36-50 tahun memiliki persentase sebesar 36% atau 30 responden, yang berumur >50 tahun memiliki persentase sebesar 10% atau 9 responden.
3. Gelar/strata dalam penelitian ini di dominasi oleh S1 dengan presentase sebesar 57% atau sebanyak 48 responden, SLTA dengan persentase 11% atau sebanyak 9 reponden, D1 dengan persentase 2% atau sebanyak 2 responden, D3 dengan persentase 7% atau sebanyak 6 responden, dan S2 dengan persentase 23% atau sebanyak 19 responden.
4. Jabatan dalam penelitian ini di dominasi oleh staf dengan persentase 83% atau sebanyak 70 responden, Kepala bidang dengan persentase 17% atau sebanyak 14 responden.
5. Lama berada di Pemda dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berumur 1-5 tahun dengan persentase sebanyak 48% atau sebesar 40 responden, umur 6-10 dengan persentase sebesar 33% atau sebanyak 27 responden, umur >10 dengan persentase 9% atau sebanyak 8 responden, umur Lainnya (bulan) dengan persentase 10% atau sebanyak 9 responden.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2015) statistic deskriptif ialah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dari 84 data yang telah dikumpulkan, nantinya akan diolah secara statistic deskriptif dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.3

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SPI_X1	84	3	5	4.40	.411
EFK_X2	84	3	5	4.35	.438
EFS_X3	84	3	5	4.31	.427
KP_Y	84	4	5	4.39	.376
Valid N (listwise)	84				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Ver.20, 2022

Berdasarkan hasil pengujian statis deskriptif pada tabel diatas, telah diketahui bahwa jumlah data untuk semua variabel adalah sebanyak 84 dengan menggunakan skala likert 1= sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju berikut penjelasannya :

1. Berdasarkan dari tabel diatas, menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan sampel (N) sebanyak 84. Dengan variabel sistem pengendalian intern (X1) menunjukkan nilai minimum 3 dan maksimum 5. Dengan nilai rata rata pada variabel ini 4,40 dan standar deviasi sebesar 0,411.
2. Berdasarkan dari tabel diatas, menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan sampel (N) sebanyak 84. Dengan variabel efektifitas (X2) menunjukkan nilai minimum 3 dan maksimum 5. Dengan nilai rata rata pada variabel ini 4,35 dan standar deviasi sebesar 0,438.

3. Berdasarkan dari tabel diatas, menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan sampel (N) sebanyak 84. Dengan variabel efisiensi (X3) menunjukkan nilai minimum 3 dan maksimum 5. Dengan nilai rata rata pada variabel ini 4,31 dan standar deviasi sebesar 0,427.
4. Berdasarkan dari tabel diatas, menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan sampel (N) sebanyak 84. Dengan variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai minimum 4 dan maksimum 5. Dengan nilai rata rata pada variabel ini 4,39 dan standar deviasi sebesar 0,376.

4.2.2 Uji Validitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Sistem Pengendalian Intern

Indikator	r Hitung	r Tabel	Hasil	Kesimpulan
SP1 1	0,537	0,214	rhitung > rtabel	Valid
SP1 2	0,615	0,214	rhitung > rtabel	Valid
SP1 3	0,674	0,214	rhitung > rtabel	Valid
SP1 4	0,722	0,214	rhitung > rtabel	Valid
SP1 5	0,636	0,214	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Ver.20, 2022

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan menggunakan program SPSS Ver.20, menunjukkan bahwa untuk setiap butir item pertanyaan pada variabel Sistem Pengendalian Intern valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$,

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Efektifitas

Indikator	r Hitung	r Tabel	Hasil	Kesimpulan
EFK 1	0,420	0,214	rhitung > rtabel	Valid
EFK 2	0,587	0,214	rhitung > rtabel	Valid
EFK 3	0,633	0,214	rhitung > rtabel	Valid
EFK 4	0,675	0,214	rhitung > rtabel	Valid
EFK 5	0,803	0,214	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Ver.20, 2022

Berdasarkan dari hasil uji validitas yang telah dilakukan menggunakan program SPSS Ver.20, menunjukkan bahwa untuk setiap butir item pertanyaan pada variabel Efektifitas adalah valid. Pertanyaan yang terdapat dalam suatu instrumen atau angket dikatakan valid, karena setiap butir item pertanyaan memiliki rhitung > rtabel.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Efesiensi

Indikator	r Hitung	r Tabel	Hasil	Kesimpulan
EFS 1	0,654	0,214	rhitung > rtabel	Valid
EFS 2	0,713	0,214	rhitung > rtabel	Valid
EFS 3	0,629	0,214	rhitung > rtabel	Valid
EFS 4	0,556	0,214	rhitung > rtabel	Valid
EFS 5	0,541	0,214	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Ver.20, 2022

Berdasarkan dari hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS Ver.20, menunjukkan bahwa setiap butir item pertanyaan pada variabel Efesiensi adalah valid. Pertanyaan yang terdapat dalam suatu instrumen atau angket dikatakan valid, karena setiap butir item pertanyaan memiliki rhitung > rtabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Indikator	r Hitung	r Tabel	Hasil	Kesimpulan
KP 1	0,658	0,214	rhitung > rtabel	Valid
KP 2	0,543	0,214	rhitung > rtabel	Valid
KP 3	0,457	0,214	rhitung > rtabel	Valid
KP 4	0,614	0,214	rhitung > rtabel	Valid
KP 5	0,525	0,214	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Ver.20, 2022

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan menggunakan program SPSS Ver.20, menunjukkan bahwa untuk setiap butir item pertanyaan pada variabel kinerja pegawai semua valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$,

4.2.3 Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran bisa dipercaya dan bisa memberikan hasil yang tidak jauh berbeda jika dilakukan kembali kepada subjek yang sama (Ghozali, 2009). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode Cronbach's Alpha. Menurut Nunally (1994), suatu konstruk atau variabel bisa dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas pada variabel pemanfaatan teknologi informasi, sistem pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia dan kualitas laporan keuangan dapat dilihat pada output Reliability Statistic dari nilai Cronbach's Alpha tabel dibawah ini

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Kesimpulan
1	Sistem Pengendalian Intern	0,759	0,60	Reliabel
2	Efektifitas	0,750	0,60	Reliabel
3	Efesiensi	0,744	0,60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,664	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Ver.20, 2022

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan menggunakan program SPSS Ver.20, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Sistem Pengendalian Intern, Efektifitas, Efesiensi dan Kinerja Pegawai ialah rata rata diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini bisa dikatakan reliabel.

4.2.4 Uji Normalitas

Normalitas data dilakukan untuk memenuhi persyaratan model regresi bahwa data yang diperoleh memiliki sifat normal. Suatu data dikatakan terdistribusi normal jika sebaran data yang ada menyebar merata kesekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang ditunjukkan pada gambar normal probability Plot. Hasil dari pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 4.9
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.72589495
	Absolute	.098
Most Extreme Differences	Positive	.098
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.898
Asymp. Sig. (2-tailed)		.395

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil uji normalitas dengan menggunakan tehnik Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa tingkat signifikan Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,395 dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa angka signifikan (sig) untuk seluruh variabel pada uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh $0,395 > 0,05$ artinya sampel terdistribusi normal.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan dengan tujuan untuk melihat pengaruh dari variabel independen (Sistem Pengendalian Intern, Efektifitas dan Efesiensi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Hasil olah data pada uji analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.885	2.542		5.069	.000
1 Total_X1	.110	.108	.122	1.023	.309
Total_X2	.093	.123	.109	.755	.453
Total_X3	.203	.114	.233	1.775	.080

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Ver.20, 2022

Berdasarkan hasil uji regresi persamaan regresi linear berganda, yang dibaca adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan koefisien variabel independen. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = 12.885 + 0.110X1 + 0,093 X2 + 0,203 X3$$

Nilai konstanta dengan koefisien regresi pada tabel 4.9 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 12.885 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (sistem pengendalian intern, efektifitas dan efisiensi) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 12.885.
2. Nilai koefisien regresi variabel sistem pengendalian intern (X2) terhadap kinerja pemerintah (Y) sebesar 0,110 nilai ini menunjukkan bahwa apabila sistem pengendalian intern (X1) pada OPD di Kota Bandar Lampung naik sebesar satu satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,110.
3. Nilai koefisien regresi variabel efektifitas (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,093 nilai ini menunjukkan bahwa apabila efektifitas (X2) pada OPD

di Kota Bandar Lampung naik sebesar satu satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,093.

4. Nilai koefisien regresi variabel efesiensi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,203 nilai ini menunjukkan bahwa apabila efektifitas (X3) pada OPD di Kota Bandar Lampung naik sebesar satu satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,203.

4.3.2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi terdapat diantara nol dan satu. Apabila nilai koefisien determinasi kecil, dapat diartikan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam memaparkan variasi variabel dependen sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka satu (1) dapat diartikan bahwa kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali 2013). Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat dibagian R Square pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.374 ^a	.140	.108	1.758

a. Predictors: (Constant), SPI_X3, EFK_X1, EFS_X2

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Ver.20, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,140 atau 14%. Hal ini berarti bahwa variabel independen (Sistem Pengendalian Intern, Efektifitas, Efesiensi) dapat menjelaskan variabel dependen (Kinerja Pegawai) sisanya sebesar 86% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.3 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat apakah model yang terdapat di dalam penelitian layak atau tidak untuk digunakan dalam menganalisis riset yang dilakukan. Syarat kelayakan model dari suatu penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig. < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model layak.
- b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $Sig. > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model tidak layak

Tabel 4.12
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	40.326	3	13.442	4.350	.007 ^b
Residual	247.233	80	3.090		
Total	287.560	83			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), SPI_X3, EFK_X1, EFS_X2

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Ver.20, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,007 < 0,05 dengan nilai F_{hitung} sebesar 4.350 Hal ini berarti bahwa model dalam penelitian ini layak atau dapat digunakan.

4.3.4 Uji Signifikansi (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5 % maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan. Sedangkan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan.

Tabel 4.13
Hasil Uji Kelayakan Model Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.885	2.542		5.069	.000
1 SPI_X1	.110	.108	.122	1.023	.309
EFK_X2	.093	.123	.109	.755	.453
EFS_X3	.203	.114	.233	1.775	.080

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Ver.20, 2022

Berdasarkan tabel 4.14. diatas, maka diperoleh uji t dari masing-masing hipotesis sebagai berikut :

1. Sistem Pengendalian Intern (X1)

Berdasarkan perhitungan data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka didapatkan hasil bahwa nilai t sebesar 1.023 dan nilai signifikannya sebesar 0,309 yang berarti bahwa tingkat signifikannya lebih besar dari 0,05 ($0,309 > 0,05$). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti sistem Pengendalian Intern (X1) tidak berpengaruh terhadap (Y).

2. Efektifitas (X2)

Berdasarkan perhitungan data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka didapatkan hasil bahwa nilai t sebesar 0,755 dan nilai signifikannya sebesar 0,453 yang berarti bahwa tingkat signifikannya lebih besar dari 0,05 ($0,453 > 0,05$). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti Efektifitas (X2) tidak berpengaruh terhadap (Y)

3. Efisiensi (X3)

Berdasarkan perhitungan data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka didapatkan hasil bahwa nilai t sebesar 1,775 dan nilai signifikannya sebesar 0,080 yang berarti bahwa tingkat signifikannya lebih besar dari 0,05 ($0,080 > 0,05$). Maka dari itu,

dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti Efisiensi (X3) tidak berpengaruh terhadap (Y)

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, maka dapat dikatakan bahwa Sistem Pengendalian Inter tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Pegawai telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian Desytriasih (2021) menyatakan bahwa dengan demikian, sistem pengendalian internal dalam suatu organisasi tidak menjadi faktor penting yang memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja suatu organisasi. Variabel Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi dikarenakan sistem pengendalian internal organisasi berjalan dengan baik berarti juga dapat mempengaruhi kinerja pemerintah dengan baiki juga.

Pengendalian internal mempunyai tujuan untuk menilai sistem pengendalian manajemen, efisien, dan efektifitas pelaksanaan tugas pokok serta fungsi juga kepatuhan terhadap undang-undang dalam rangka perbaikan dan peningkatan kinerja. Akan tetapi, apabila pengendalian tersebut dijalankan dengan baik sekalipun, namun upaya perbaikan dan peningkatan kinerja belum tentu akan berjalan baik sesuai dengan keinginan organisasi.

4.5.2 Pengaruh Efektifitas terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil stastistik dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Efektifitas terhadap Kinerja Pegawai tidak berpengaruh. Hasil pengujian ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Syam (2020) tidak sejalan, Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis penelitian sebelumnya variabel ini diterima bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Efektifitas Terhadap Kinerja Pegawai pada penelitian sebelumnya. Didukung oleh pendapat (Kumrotomo 2005:362) Efektivitas adalah suatu pengukuran terhadap penyelesaian suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi.

Temuan ini semakin menguat bahwa efektifitas kerja adalah suatu kegiatan yang diukur besar kecilnya penyesuaian antara tujuan dan harapan yang ingin dicapai dalam kerja dengan hasil yang baik. Untuk mendapatkan sebuah hasil yang maksimal atau tim kerja yang efektif dan efisien tentunya di butuhkan komunikasi yang baik antar individu di dalam sebuah organisasi. Sedang menurut Nelson & Tonks (2007: dalam Tarigan, dkk; 2012:25) Komunikasi yang dibangun oleh setiap individu lambat laun akan membentuk suatu group kerja yang memiliki kesamaan pada organisasi perusahaan. Dengan ini menentukan bahwa bukan berarti arti dari efisiensi yaitu menyesuaikan tujuan dengan harapan organisasi dilakukan dengan baik maka belum menjamin kinerja pegawai baik pula.

4.5.3 Pengaruh Efisiensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial maka dapat diketahui bahwa tingkat efisiensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut (Martoyo 2011) adalah suatu kondisi, dimana penyelesaian suatu pekerjaan dilaksanakan dengan benar dan dengan penuh kemampuan yang di miliki. Hasil ini tidak sejalan dengan oleh Syam (2020) karena tidak menunjukkan adanya pengaruh efisiensi terhadap kinerja pegawai hal ini menandakan bahwa dari pihak masyarakat maupun pemerintah tidak menjadikan efisiensi sebagai tolak ukur kinerja pegawai itu baik. Namun hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian (Meganingrum, Chasanah, and Alfie 2020) hasil ini menyatakan bahwa Semakin tinggi tingkat efisiensi semakin menurunkan kinerja bank.

Oleh sebab itu jika tingkat efisiensi tinggi disebuah bank belum tentu meningkatkan kinerja bank tersebut sama halnya dengan kinerja pegawai walaupun tinggi tingkat efisiensi pegawai belum menjadikan efisiensi sebagai salah satu faktor penyebab kinerja pegawai itu membaik. Dengan adanya pendapat tersebut Efisiensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instalasi, dimana penyelesaian suatu pekerjaan dilaksanakan dengan Efisien.