

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN TEAM WORK TERHADAP  
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAERAH PROVINSI  
SULAWESI UTARA**

*THE INFLUENCE OF COMPETENCY, COMMUNICATION AND TEAMWORK ON THE WORK  
EFFECTIVENESS OF REGIONAL EDUCATION SERVICE EMPLOYEES OF NORTH SULAWESI  
PROVINCE*

Oleh:

**Christian Danie<sup>1</sup>**

**Rita N. Taroreh<sup>2</sup>**

**Christoffel Kojo<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[christiandanie000@gmail.com](mailto:christiandanie000@gmail.com)

<sup>2</sup>[rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:rita.taroreh@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komunikasi dan *team work* terhadap efektivitas kerja Pegawai di dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara baik secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 59 Orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi, dan *team work* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja, komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja, *team work* secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan daerah Provinsi Sulawesi Utara.

**Kata Kunci:** kompetensi, komunikasi, *team work*, efektivitas kerja

**Abstract:** This research aims to analyze the influence of competence, communication and teamwork on the work effectiveness of employees at the Regional Education Office of North Sulawesi Province, both simultaneously and partially. The type of research used is quantitative. The sample in this study amounted to 59 people. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research results show that competence, communication and teamwork influence jointly or simultaneously on the work effectiveness of employees at the North Sulawesi Province Regional Education Service. Competence partially has no effect on work effectiveness, communication partially has an effect on work effectiveness, and teamwork has a partial effect on the work effectiveness of employees at the Regional Education Service of North Sulawesi Province.

**Keywords:** competence, communication, teamwork, work effectiveness

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting penunjang terlaksananya kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Sumber daya manusia yang tersedia pada umumnya tidak cukup untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi dan lembaga jika sumber daya manusia yang ada tidak efektif. Keberhasilan suatu instansi salah satunya dapat dilihat dari kemampuan instansi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai salah satunya ditentukan oleh efisiensi dan efektivitas kerja pegawainya. Efektivitas kerja sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya efektivitas kerja maka pegawai akan berusaha untuk mengatasi dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya ketidakefektifan dalam bekerja,

maka pegawai akan mudah menyerah bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pejabat publik, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap mental, nilai, keyakinan, serta motif dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Kompetensi sering dianggap sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat digunakan untuk mendukung atau memperlancar pekerjaan. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, pemutakhiran dan seminar, serta kegiatan lain yang mengarah pada peningkatan kualitas sikap dan perilaku (*attitude*), keterampilan dan pengetahuan. Wibowo (2014) berpendapat bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Selain Kompetensi, komunikasi juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam bekerja tentunya pegawai akan selalu berkomunikasi dengan atasan maupun rekan kerja. Kurang atau tidak adanya komunikasi dalam suatu organisasi dapat berakibat pada tidak lancarnya kegiatan organisasi tersebut. Dengan demikian, komunikasi dalam setiap organisasi memiliki peran sentral. Proses dan pola komunikasi adalah alat yang diperlukan untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan aktivitas karyawan menuju tujuan dan sasaran organisasi. Nurmasari dan Zulkifli (2015:196) komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan dalam gagasan atau informasi seseorang ke orang lain. Komunikasi yang efektif akan menjadi stimulus terjadinya efektifitas kerja pegawai karena komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

*Team work* mempunyai peranan penting dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. *Team work* dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan menumbuhkan semangat kerja pegawai sehingga menghasilkan efektifitas kerja. Ibrahim, Djuhartono, dan Sodik (2021) mendefinisikan kerjasama tim (*team work*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Kerjasama tim merupakan suatu kelompok yang usaha dari tiap-tiap individu menghasilkan kinerja lebih baik dari pada hasil yang diperoleh secara masing-masing individu.

Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang merupakan salah satu bagian dari instansi Pemerintah Provinsi yang bertanggung jawab atas kemajuan pendidikan di Sulawesi Utara. Dinas Pendidikan Daerah Sulawesi Utara berupaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, kualitas dan memiliki keterampilan. Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Utara menjadikan pendidikan sebagai prioritas utama, agar pendidikan di daerah Provinsi Sulawesi Utara terus meningkat dan tidak ketinggalan dengan daerah lain di Indonesia. Dengan adanya karakteristik pekerjaan dalam ruang lingkup dinas pendidikan dapat membantu jalannya pekerjaan sehingga menjadi lebih baik dan kompetensi yang baik serta komunikasi yang efektif juga mempengaruhi produktivitas dan efektifitas dalam bekerja, *team work* juga dibutuhkan untuk mencapai efisiensi kerja. oleh karena itu pegawai dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara hendaknya dapat meningkatkan efektifitas kerja pegawainya agar kualitas Pendidikan di Provinsi Sulawesi Utara dari tahun ke tahun terus meningkat.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompetensi, komunikasi dan *team work* terhadap efektifitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompetensi terhadap efektifitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial komunikasi terhadap efektifitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *team work* terhadap efektifitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan

secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017:15)

**Kompetensi**

Wibowo (2007) mendefinisikan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

**Komunikasi**

Berelson dan Steiner dalam Uchjana (2006) mengatakan komunikasi adalah penyampaian informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan lambang-lambang atau kata-kata, gambar, bilangan, grafik dan lain-lain. Kegiatan atau proses penyampaiannya biasanya dinamakan komunikasi.

**Team work**

Menurut Suwanto (2010: 177), Tim kerja adalah kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar dari pada jumlah dari masukan-masukan individual. Dengan adanya kerja sama, akan memudahkan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

**Efektivitas Kerja**

Menurut Hasibuan (2003), efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

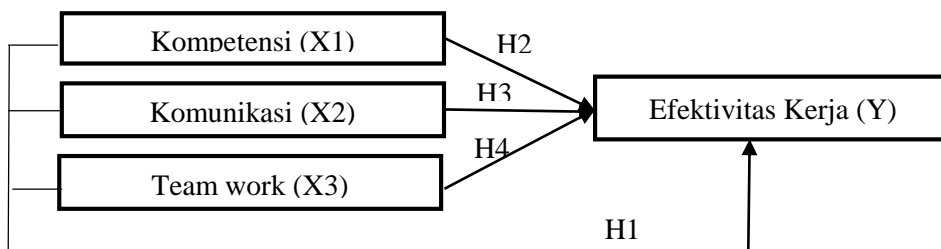
**Penelitian Terdahulu**

Penelitian Hidayat dkk (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel kompetensi terhadap kinerja dan kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Obyek penelitian ini pada Instansi Dinas Sosial Kota Makassar dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 90 orang responden, dengan Teknik sampling purpose sampling, dan analisis menggunakan bantuan software SPSS.21 dengan Teknik analisis jalur. Temuan penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pengaruh kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai secara langsung dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Penelitian Setiawan (2020) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komunikasi, sarana prasarana dan pelatihan terhadap efektivitas kerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai, ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai, dan ada pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana terhadap efektivitas kerja pegawai.

Penelitian Aminartha dan Akmal (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh team work dan profesionalitas individu terhadap efektivitas kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Pare-pare. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi dan kuesioner. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan pada teamwork terhadap efektivitas kinerja karyawan dan berpengaruh positif dan signifikan pada profesionalitas individu terhadap efektivitas kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Pare-pare.

**Model Penelitian**



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**  
*Sumber: Kajian Teori, 2023*



## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Diduga Kompetensi, Komunikasi, dan *Team Work* berpengaruh terhadap Efektivitas kerja

H<sub>2</sub>: Diduga Komunikasi berpengaruh terhadap Efektivitas kerja

H<sub>3</sub>: Diduga Komunikasi berpengaruh terhadap Efektivitas kerja

H<sub>4</sub>: Diduga *Team Work* berpengaruh terhadap Efektivitas kerja

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah umum yang dibentuk oleh objek atau subjek yang memiliki kualitas dan ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 139 orang. Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dan dipilih untuk digunakan sebagai wakil oleh peneliti dari jumlah populasi. Dipilih dengan menggunakan rumus slovin dan didapatkan 59 orang. Sehingga besaran sampel dalam penelitian ini adalah 59 orang pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

### Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yaitu data yang bersumber atau yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara, dalam hal ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung melalui kuesioner, observasi langsung terhadap responden. Selain itu, informasi untuk penelitian ini diperoleh melalui kajian kepustakaan yang relevan dengan topik penelitian, baik dari buku maupun dari kajian sebelumnya.

### Definisi Operasional Variabel

- Kompetensi: kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.
- Komunikasi: komunikasi merupakan proses berpindahya serta pemahaman akan pesan yang disampaikan. Hal ini berarti ide atau pesan tidak akan berarti apa-apa apabila tidak dipahami oleh orang lain.
- Team Work: *Team work* adalah perbuatan dua orang atau lebih yang bekerja sama ke arah tujuan umum, saling membagi waktu, bakat, dan pengetahuan dan menggunakan metode yang cocok untuk semua anggota tim
- Efektivitas Kerja: Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011:52), Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, dengan menggunakan 30 responden. Apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut maka dapat dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011), suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ghazali (2011), butir kuesioner dikatakan reliable (layak) jika cronbach's alpha > 0,06 dan dikatakan tidak reliable jika cronbach's alpha < 0,06.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik serta tidak biasa, yaitu dengan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

### Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011), pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model regresi, variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya berdistribusi normal atau tidak.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2011), uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas/ independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Gejala multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai VIF tidak lebih besar dari 10 serta nilai tolerance kurang dari 0,10

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah.

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

Keterangan :

Y = Efektivitas Kerja

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Komunikasi

X<sub>3</sub> = Team work

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel Kompetensi

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel Komunikasi

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi variabel Team work

e = Error

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi R<sup>2</sup> bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

### Uji Hipotesis

#### Uji f (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas:

1. Jika nilai probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai probabilitas > 0,05 maka Ho diterima

#### Uji T (Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas

1. Jika nilai probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak ,
2. Jika nilai probabilitas > 0,05 maka Ho diterima

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas Reliabilitas

**Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Items	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	Sig.	Status	Cornbach alfa	Status
Kompetensi (X1)	X1.1	0.698	0.000	Valid	0.780	Reliable
	X1.2	0.836	0.000	Valid		
	X1.3	0.610	0.000	Valid		
	X1.4	0.659	0.000	Valid		
Komunikasi (X2)	X2.1	0.783	0.000	Valid	0.774	Reliable
	X2.2	0.783	0.000	Valid		
	X2.3	0.783	0.000	Valid		
	X2.4	0.704	0.000	Valid		
	X2.5	0.731	0.000	Valid		
	X2.6	0.614	0.000	Valid		
	X2.7	0.705	0.000	Valid		
	X2.8	0.655	0.000	Valid		
Team Work (X3)	X3.1	0.702	0.000	Valid	0.782	Reliable
	X3.2	0.771	0.000	Valid		
	X3.3	0.815	0.000	Valid		
	X3.4	0.663	0.000	Valid		
	X3.5	0.789	0.000	Valid		
	X3.6	0.685	0.000	Valid		
Efektivitas Kerja (Y)	Y1	0.772	0.000	Valid	0.799	Reliable
	Y2	0.698	0.000	Valid		
	Y3	0.764	0.000	Valid		
	Y4	0.792	0.000	Valid		
	Y5	0.822	0.000	Valid		

Sumber : Olahan data SPSS 22

Dari angka tersebut menunjukkan bahwa R hitung masing-masing butir pertanyaan menunjukkan angka yang melebihi dari R tabel dalam penelitian ini yaitu 0.3610 (taraf signifikansi 0.05%). Hal tersebut berarti masing-masing butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Kemudian pada uji reliabel dapat dilihat dari nilai Alpha Cronbach's dari masing-masing variabel baik variabel bebas dan variabel terikat lebih dari 0.60 jadi dapat dikatakan bahwa seluruh variabel valid dan reabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

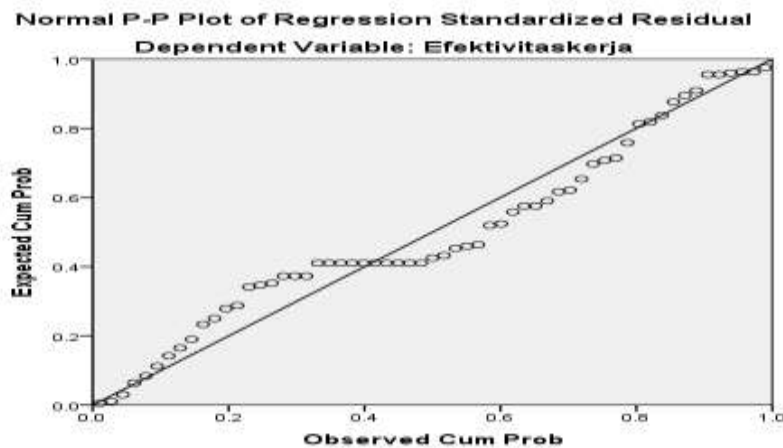
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constan)		
Kompetensi	0.666	1.501
Komunikasi	0.754	1.325
Team work	0.609	1.642

Sumber : Olahan data SPSS 22

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat variabel Kompetensi (X1) Komunikasi (X2) dan *Team work* (X3) tidak terjadi gejala Multikolinieritas karena nilai tolerance semua variabel >0.10 dan VIF < 10.00.

### Uji Normalitas

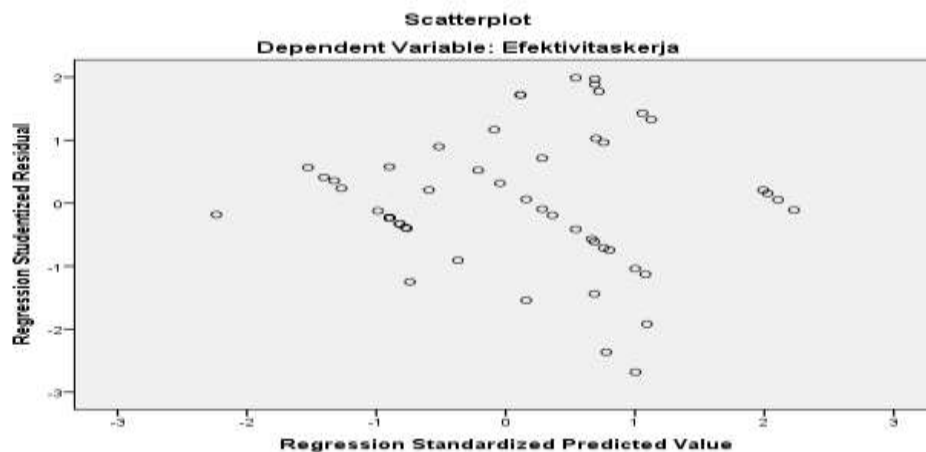


**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Olahan data SPSS 22

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-Plot menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heteroskedastisits



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisits**

Sumber : Olahan data SPSS 22

Dari gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel efektivitas kerja.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil olahan data SPSS dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.913 + 0.123X_1 + 0.191X_2 + 0.470X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 0.913 menunjukkan bahwa nilai variabel bebas = 0 maka efektivitas kerja (Y) adalah sebesar 0.913.



2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.123 menunjukkan pengaruh positif kompetensi (X1) terhadap efektivitas kerja (Y).
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.191 menunjukkan terdapat pengaruh positif komunikasi (X2) terhadap efektivitas kerja (Y)
4. Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0.470 menunjukkan terdapat pengaruh positif *Team work* (X3) terhadap efektivitas kerja (Y).

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.913	2.483		.368	.714		
Kompetensi	.123	.152	.083	.811	.421	.666	1.501
Komunikasi	.191	.066	.280	2.896	.005	.754	1.325
Teamwork	.470	.091	.557	5.182	.000	.609	1.642

Dependent Variable: Efektivitaskerja

Sumber : Olahan data SPSS 22

#### Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.613	.592	1.26351

a. Predictors: (Constant), Teamwork, Komunikasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Efektivitaskerja

Sumber : Olahan data SPSS 22

Pada model summary, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0.783. hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi dan team work secara simultan mempunyai hubungan. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0.613. kontribusi variabel independen yaitu kompetensi (X1), komunikasi (X2), dan *team work* (X3) terhadap variabel dependen efektivitas kerja (Y) adalah sebesar 61,3% dan sisanya 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Uji Hipotesis

##### Uji F (Simultan)

**Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	139.076	3	46.359	29.038	.000 <sup>b</sup>
Residual	87.805	55	1.596		
Total	226.881	58			

a. Dependent Variable: Efektivitaskerja

b. Predictors: (Constant), Teamwork, Komunikasi, Kompetensi

Sumber : Olahan data SPSS 22

Hasil uji f bisa dilihat bahwa nilai f hitung adalah sebesar 29.038 lebih besar dari f tabel 2.773 dengan tingkat signifikansi 0.00 ini berarti f hitung > f tabel dan tingkat signifikan < 0.05 maka Hipotesis diterima ini membuktikan bahwa Kompetensi, Komunikasi dan *Team work* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Dinas pendidikan Provinsi Sulawesi Utara.

#### Uji T (Parsial)



**Tabel 6. Uji T (Parsial)**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.913	2.483		.368	.714
	Kompetensi	.123	.152	.083	.811	.421
	Komunikasi	.191	.066	.280	2.896	.005
	Teamwork	.470	.091	.557	5.182	.000

Sumber : Olahan data SPSS 22

Hasil uji parsial terhadap variabel Kompetensi(X1), komunikasi(X2), Team work(X3) terhadap Efektivitas kerja(Y) dapat dilihat pada tabel 4.6

1. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel kompetensi (X1) memiliki nilai signifikansi  $0.421 > 0.05$  dan nilai T tabel yaitu  $1.673 > 0.811$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang berbunyi “secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja” ditolak.
2. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel komunikasi(X2) memiliki nilai signifikansi  $0.005 < 0.05$  dan nilai T tabel yaitu  $1.673 < 2.896$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang berbunyi “secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja” Dapat diterima.
3. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel team work (X3) memiliki nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan nilai T tabel yaitu  $1.673 < 5.182$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang berbunyi “ secara parsial team work berpengaruh terhadap efektivitas kerja” dapat diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Team work terhadap Efektivitas kerja.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yakni kompetensi, Komunikasi, dan Team work secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yakni efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini dapat dibuktikan dengan pengujian hipotesis yang diperoleh nilai f hitung adalah sebesar 29.038 lebih besar dari f tabel 2.773 dengan tingkat signifikansi 0.000 ini berarti f hitung  $>$  f tabel dan tingkat signifikansi  $<$  0.05 maka Hipotesis pertama ini membuktikan bahwa Kompetensi, Komunikasi, dan Team work secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara. Dengan berkolaborasi dalam sebuah tim, pegawai dapat saling melengkapi keahlian dan berbagi ide untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang terbuka dan jelas memungkinkan pertukaran informasi yang lancar, mencegah kesalahpahaman, serta membantu dalam mengatasi hambatan dengan lebih efisien. serta didukung oleh kompetensi yang dimiliki setiap pegawai yang didasari oleh kemampuan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang baik dapat menjadikan pekerjaan lebih efektif dan efisien.

### Pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel kompetensi (X1) memiliki nilai signifikansi  $0.421 > 0.05$  dan nilai t tabel yaitu  $1.673 > 0.811$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) “Secara parsial Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Efektivitas kerja” Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Kompetensi mengacu pada sejauh mana pengetahuan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini disebabkan oleh beberapa factor yang menjadi indikator yaitu Pengalaman kerja latar belakang pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan. Kompetensi dalam ilmu pengetahuan dapat ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga pegawai dapat memperdalam ilmu dan pengetahuannya serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi hasil pekerjaan, dengan semakin banyak pengalaman seorang pegawai dalam bekerja semakin banyak yang dipahami sehingga dapat meningkatkan kinerjanya Menurut Romberg dalam Sutrisno (2009), seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seseorang pegawai akan menempatkan tepatnya secara kondisi, berani mengambil risiko, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten. Dengan Hasil ini sejalan dengan penelitian Hidayat (2021) yang

menyatakan bahwa kompetensi (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) Karyawan PT Surya Yoda Indonesia.

### **Pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja**

Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel komunikasi (X2) memiliki nilai signifikansi  $0.005 < 0.05$  dan nilai t tabel yaitu dan nilai T tabel  $1.673 < 2.896$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis kedua (H2) yang berbunyi “secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja” Dapat diterima. Dalam suatu instansi atau organisasi terdapat banyak pemikiran dan sifat yang berbeda-beda. Untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan diperlukan suatu interaksi antara satu dengan yang lain, proses inteaksi itulah yang dapat disebut juga sebagai proses komunikasi. Dapat dilihat dari penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja yang ada pada kantor dinas Pendidikan provinsi Sulawesi Utara terlihat bagus yang mengindikasikan semakin banyak komunikasi yang dikakukan maka efektivitas kerja juga akan semakin meningkat. Komunikasi yang terjalin juga dapat membantu pegawai yang ada di kantor dinas pendidikan Provinsi Sulawesi Utara untuk menerima informasi dari pimpinan ataupun menyampaikan informasi kepada pimpinan maupun kepada sesama pegawai secara jelas untuk menghindari terjadinya kesalahan penyampaian informasi agar pekerjaan bisa diselesaikan secara efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian Darmadi (2020) yang menyatakan hipotesis yang diajukan terbukti dimana komunikasi (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Blahbatuh.

### **Pengaruh Team work terhadap efektivitas kerja**

Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel *Team work* (X3) memiliki nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan nilai T tabel yaitu  $1.673 < 5.182$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi “secara parsial team work berpengaruh terhadap efektivitas kerja” dapat diterima. Kerjasama tim adalah suatu kegiatan yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Demikian juga di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara kerja sama tim terjalin dengan baik. Hal ini di lihat dari kerja sama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu terbangunnya rasa saling membantu antar pegawai maupun kerja sama dari pimpinan instansi dan pegawainya seperti menemukan solusi jika terjadi kendala pekerjaan. Semakin baik *team work* yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karena *team work* adalah sistem perpaduan kerja dalam bentuk suatu kelompok yang didukung oleh berbagai macam tingkat keahlian dengan tujuan pasti, jelas dan didukung oleh adanya kepemimpinan dan suatu komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih unggul dari pada kinerja sendiri atau individu. *Team work* adalah cara yang paling efektif bagi seluruh karyawan untuk berkolaborasi guna mencapai tujuan instansi dan menghasilkan hasil yang unggul adalah melalui kerjasama tim (Lawasi dan Triatmanto, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian Sude dan Asi (2021), *Team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi, Komunikasi, dan *Team work* secara bersama-sama atau sumultan berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Kompetensi Secara parsial tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas pendidikan Daerah provinsi Sulawesi Utara
4. *Team work* secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan daerah Provinsi Sulawesi Utara

### **Saran**

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah:

1. Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara melakukan pelatihan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga pegawai dapat memperdalam ilmu dan pengetahuannya serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan.

2. Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara lebih memperhatikan lagi aspek komunikasi, baik metode dan sarana yang digunakan, sehingga kedepannya diharapkan segala pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik dan benar hingga terciptanya efektivitas kerja pegawai.
3. Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi perlu membentuk adanya Team work yang kompak dan setiap anggota harus mampu memahami tujuan kelompok, lingkungan yang kondusif, saling percaya, membangun komunikasi terbuka, rasa memiliki yang kuat, menghormati pendapat anggota, terus melakukan evaluasi, memiliki aturan yang harus dipatuhi, berpartisipasi aktif, berkomitmen pada kesepakatan, struktur tim yang kuat, bangun korelasi dan eksekusi ide agar efektivitas kerja dapat berjalan

### DAFTAR PUSTAKA

- Aminartha, D. S., & Akmal, A. M. (2021). Pengaruh Team Work dan Profesionalitas Individu terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Pare Pare. *Journal Management YUME*, Vol. 4, No 2. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1238> Diakses pada 20 Mei 2023
- Bintoro., & D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Darmadi, I. D. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Blahbatuh Di Kabupaten Gianyar. Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Blahbatuh Di Kabupaten Gianyar. *Skripsi*. Universitas Ngurah Rai Denpasar. <http://repo.unr.ac.id/183/> Diakses pada 20 Mei 2023.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., & Nurhadi, N. M. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, Vol. 6, No. 1. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/715> Di Akses Pada 20 Mei 2023
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol. 5, No. 1. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/8838/0> Di Akses pada 7 September 2023
- Lawasi, E.S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 1. <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jmdk/article/view/1313/932> Di akses Pada 7 September 2023
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA*, Vol. 1, No. 2. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/view/12369/7393> Di Akses Pada 20 mei 2023
- Nurmasari., & Zulkifli. (2015). *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: Morpoyan Tujuh Publishing.
- Setiawan, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Sarana Prasarana Danpelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik*, Vol. 2, No. 1. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JEKKP/article/view/2734/1827> Di akses pada 20 Mei 2023
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



Sude, T. A., & Asi, L. L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo. *Jambura*, Vol 4 No 2. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/11599>. Di Akses Pada 7 September 2023.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Suwarto. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Uchjana, E. O. (2006). *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Bandung: Rosdakarya

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

