

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN TEAM WORK TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE OF THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES AND TEAM WORK ON THE WORK EFFECTIVENESS OF EMPLOYEES AT THE REGIONAL INSPECTORATE OFFICE OF NORTH SULAWESI PROVINCE

Oleh:

Abraham A. Tangdialla¹
S. L. H. V. Joyce Lopian²
Regina T. Saerang³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

1abrahamtangdialla062@student@unsrat.ac.id

2lapianjoyce@unsrat.ac.id

3reginasaerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Team Work terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan sampel pada penelitian ini sebanyak 153 responden. Dalam penelitian ini data yang dianalisis menggunakan regresi linear berganda, dengan alat uji analisis yaitu, IBM SPSS Statistics. Hasil analisa menunjukkan bahwa secara simultan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Team Work berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Secara parsial Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja dan Team Work berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Team Work, Efektivitas Kerja.

Abstract: This research aims to determine the influence of the quality of human resources and Team Work on employee work effectiveness at the North Sulawesi Province Regional Inspectorate Office. This research approach uses quantitative methods. The sample in this study was 153 respondents. In this research, the data was analyzed using multiple linear regression, with an analysis test tool, namely, IBM SPSS Statistics. The results of the analysis show that simultaneously the Quality of Human Resources and Team Work has a significant effect on Work Effectiveness. Partially, the Quality of Human Resources has a significant effect on Work Effectiveness and Team Work has a significant effect on Work Effectiveness.

Keywords: Quality of Human Resources, Team Work, Work Effectiveness.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Munculnya Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah desain sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Muktamar dan Sahibuddin, 2024). SDM adalah faktor sentral dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat erat kaitannya dengan SDM dalam sebuah organisasi/ perusahaan. MSDM sendiri memiliki manfaat dan fungsi yang banyak dan berguna dalam mengatur dan memberdayakan SDM yang ada dan direncanakan untuk bergabung dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan dan memperkuat setiap organisasi baik instansi maupun perusahaan yang ada di Indonesia, serta menghindari dan mencari solusi dari setiap permasalahan yang ada. Kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan

kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi (Wirawan, 2015). SDM merujuk pada sejauh mana individu-individu dalam suatu organisasi memiliki kualifikasi, keterampilan, pengetahuan, sikap, dan kapasitas yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan baik. Kualitas SDM sangat penting dalam kesuksesan suatu organisasi, karena karyawan yang berkualitas tinggi dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai Inspektorat daerah provinsi SULUT yang terasa masih belum optimal terutama dalam hal kemampuan, keterampilan, pendidikan, gaya kepemimpinan, insentif, kepribadian, pengalaman kerja dan motivasi kerja dari pegawai tersebut. Untuk mencapai kinerja yang baik pada masing-masing instansi tidak lepas dari pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki instansi tersebut. Kualitas Sumber Daya Manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai (Kharis, 2010).

Team Work adalah konsep di mana sekelompok individu bekerja bersama secara kolaboratif untuk mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan suatu tugas atau proyek. Beberapa elemen kunci dari *Team Work* meliputi Kerjasama, Komunikasi Efektif, Pembagian Tugas, Ketergantungan, dan Sinergi. Efektivitas kerja adalah sejauh mana individu, tim, atau organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan atau menghasilkan hasil yang diharapkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Ini adalah ukuran seberapa baik pekerjaan atau tugas yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Kerja tim/ kelompok 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 (Rusli dan Sani, 2022). Meningkatnya performa kinerja secara signifikan akan berkaitan dengan keberhasilan kinerja terhadap target sesuai tujuan instansi sehingga akan menjadikan tim yang efektif dan sebagai bentuk kerjasama seseorang terhadap instansi seperti inspektorat. Kerjasama tim adalah sekelompok pegawai yang melakukan suatu pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan kepada mereka. Pelaksanaan pekerjaan tersebut mengedepankan kebersamaan, saling mempercayai dan mendukung.

SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Simamora (2018) menyatakan bahwa “kemampuan SDM secara signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, dimana semakin tinggi kemampuan SDM, maka efektivitas kerja juga semakin tinggi”. Dengan kata lain, ketika sumber daya manusia berkualitas tinggi bekerja dengan baik dalam tim yang solid dan organisasi memiliki daya saing yang kuat, ini dapat menghasilkan efektivitas kerja yang optimal. Sebagai hasilnya, organisasi atau perusahaan memiliki potensi untuk mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih baik dan meraih kesuksesan dalam pasar yang kompetitif. Ketika efektivitas kerja dalam keadaan baik tentunya akan berdampak baik akan membuat kenyamanan antar pegawai di kantor Inspektorat Provinsi Sulut.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan *Team Work* terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Team Work* terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan seluruh tenaga kerja atau anggota organisasi yang memberikan kontribusi terhadap operasi, pertumbuhan, dan pencapaian tujuan perusahaan. SDM mencakup keterampilan, pengetahuan, pengalaman, motivasi, kreativitas, dan kompetensi yang dimiliki individu dalam organisasi. Sumber Daya Manusia adalah ekstraksi pencarian, pengembangan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan Organisasi dan Individu. SDM yang efektif memerlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang koheren dan efektif (Larasati, 2018).

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas SDM merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan dalam berbagai konteks. Kualitas SDM dapat diukur melalui berbagai indikator, dan dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Kualitas

SDM merujuk pada keseluruhan karakteristik, kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau lingkungan. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin baik Prestasi kerja yang akan dihasilkan. Prestasi kerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Afrizal, 2014). Indikator kualitas sumber daya manusia : intelektual, pendidikan (Heriyanto dan Ulfa, 2022).

Team Work

Team Work atau kerja sama tim adalah proses kerja sama antara dua individu atau lebih dengan tujuan bersama untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Dalam kerja tim, anggota tim bekerja bersama-sama untuk berkontribusi, berbagi ide, mengatasi masalah, dan membagi tanggung jawab demi mencapai tujuan bersama. Team work adalah sekumpulan orang yang memiliki kesamaan visi dan misi yang bekerja dalam usaha melaksanakan terwujudnya pekerjaan tersebut (Fahmi, 2017). Indikator team work yaitu 1) saling ketergantungan positif, 2) interaksi tatap muka, 3) tanggung jawab, 4) hubungan personal, 5) proses kelompok (Cahyani dan Pratiwi, 2022).

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah elemen penting dalam mencapai tujuan individu dan organisasi. 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. Efektivitas Kerja merujuk pada sejauh mana suatu pekerjaan atau tugas berhasil diselesaikan dengan efisien, tepat waktu, dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja adalah salah satu aspek penting dalam pengukuran kinerja individu atau organisasi. Indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Richard dan Steers dalam Zuliyanti (2005) meliputi: Kemampuan Menyesuaikan Diri, Prestasi Kerja, dan Kepuasan Kerja.

Penelitian Terdahulu

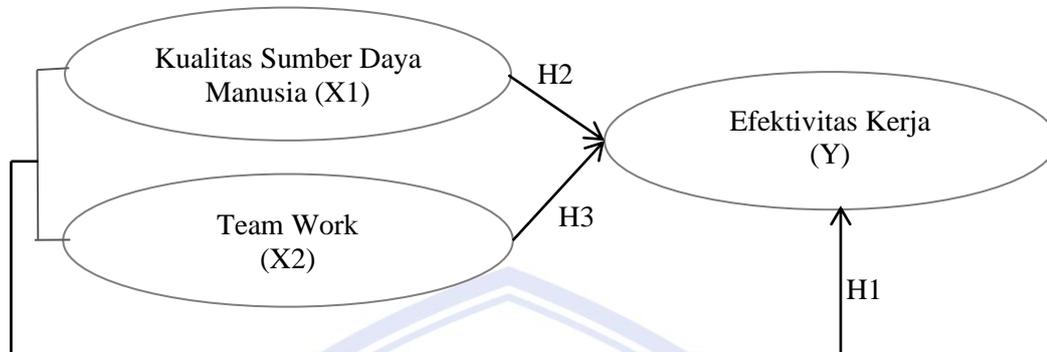
Penelitian Ariyanto, Wardoyo, dan Rusdianti (2019) bertujuan untuk menguji pengaruh teamwork terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM), untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja SDM, untuk menguji perceived organizational support dalam memoderasi pengaruh teamwork terhadap kinerja SDM, serta untuk menguji perceived organizational support dalam memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja SDM. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan metode purposive sampling terhadap 46 pegawai/SDM pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Semarang. Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) yaitu SEM yang berbasis variance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Begitu pula dengan disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Sementara itu, perceived organizational support tidak terbukti sebagai variabel moderating antara teamwork terhadap kinerja SDM maupun disiplin kerja terhadap kinerja SDM.

Penelitian Lubis dkk (2019) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitiannya adalah survey. Sampel ditentukan dengan metode random sampling sebanyak 260 orang. Pengumpulan data melalui kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, tingkat pengetahuan dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, sedangkan sikap terhadap pekerjaan berpengaruh tidak signifikan. Nilai pengaruh yang paling tinggi adalah variabel keterampilan, artinya keterampilan berpengaruh lebih dominan terhadap efektivitas kerja karyawan pelaksana. Secara simultan, kualitas SDM (tingkat pengetahuan, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan) secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pelaksana. Efektivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Efektivitas kerja karyawan merupakan variabel intervening variabel kualitas SDM terhadap kinerja karyawan pelaksana, karena terjadi peningkatan pengaruh variabel kualitas SDM terhadap kinerja karyawan jika melalui variabel efektivitas kerja.

Penelitian Aminartha dan Akmal (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh teamwork dan profesionalitas individu terhadap efektivitas kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. 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 Parepare.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Kajian Literatur (2024)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Diduga Terdapat interaksi antara kualitas sumber daya manusia, dan teamwork dalam mempengaruhi efektivitas kerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Diduga Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Diduga Teamwork berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana pendekatan ini melibatkan pengumpulan data numerik dan penggunaan metode statistik untuk menganalisis hubungan antara variabel- variabel yang diteliti dengan pendekatan Asosiatif. Analisis data juga akan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS dan Microsoft Excel.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi merupakan objek yang memiliki karakteristik untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya". Dalam arti lain, populasi adalah jumlah total individu atau entitas yang diteliti. Adapun dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang terdiri dari berbagai tingkatan jabatan dan unit kerja berjumlah 153 pegawai. Sedangkan sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang dipilih untuk diteliti. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah metode accidental sampling. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan Saturation Sampling/Sampel Jenuh. Metode Saturation Sampling adalah metode pengambilan sampel dengan mengikutsertakan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian ini, yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 153 di Kantor Inspektorat Daerah Prov. Sulut.

Data dan Sumber

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dimana melibatkan pengumpulan data numerik dan penggunaan metode statistik untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan dapat dihitung dan diukur. Penggunaan data primer bertujuan untuk mendapatkan respons terhadap pertanyaan dalam penelitian ini. Sumber data primer dalam penelitian ini didapatkan secara langsung melalui

survey langsung ke objek penelitian yaitu Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode survei dilaksanakan melalui penyampaian pertanyaan baik dalam bentuk lisan maupun tertulis guna mengumpulkan data yang diperlukan oleh penulis.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kualitas Sumber Daya Manusia	Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada tingkat kemampuan, kompetensi, produktivitas, dan kualitas individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, industri, atau masyarakat secara umum.	Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan, Pendidikan, Memahami bidangnya, Kemampuan, Semangat kerja, dan Kemampuan perencanaan pengorganisasian (Kasanuddin, 2011)
Team Work	Team Work atau kerja tim adalah proses kerja sama antara dua atau lebih individu dengan tujuan bersama untuk mencapai suatu target atau hasil yang diinginkan.	Tujuan yang sama, Antusiasme, Peran dan tanggung jawab yang jelas, Komunikasi yang efektif, Resolusi konflik, Share power (pembagian kekuasaan), dan Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok (Davis, 2014)
Efektivitas Kerja	Efektivitas Kerja merujuk pada sejauh mana suatu pekerjaan atau tugas berhasil diselesaikan dengan efisien, tepat waktu dan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.	Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, dan Pemanfaatan Waktu (Hasibuan, 2003) .

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa baik suatu alat ukur dalam menjalankan fungsinya dan juga digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan suatu instrumen. Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut melalui aplikasi SPSS. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ dari r table dan nilai positif maka indikator dinyatakan valid (Sugiyono, 2013:119).

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrument dikatakan reliabel jika instrument tersebut memberikan penilaian yang tetap atas apa yang sudah diukur. Uji reabilitas ini menggunakan uji statistic Cronbach Alpa. Variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpa $\geq 0,60$ (Ghozali, 2011).

Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan regresi, harus dilakukan uji asumsi klasik. Dan uji normalitas, uji heteroskedasitas, serta uji multikolinearitas merupakan komponen dalam uji asumsi klasik ini.

Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011):

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka menunjukkan distribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas melihat apakah terdapat ketidaksamaan variasi antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Heteroskedasitas terjadi ketika varian dari residual satu pengamatan dan pengamatan lainnya berbeda (Ghozali, 2011:139). Antara Standartized Predictid Value (ZPRED) dan Studentized Residual (SRESID) plot atau grafik pencar dibuat.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa penyimpangan dari asumsi multikolinearitas tradisional, yang menyatakan bahwa variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linear. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas atau bebas dalam model regresi (Ghozali, 2011:105). Nilai VIF dapat digunakan untuk mengidentifikasi multikolinearitas, jika kurang dari 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk memperkirakan bagaimana kondisi (naik dan turun) variabel dependen, serta nilai dari dua atau lebih variabel dependen yang bertindak sebagai faktor prediktor akan berubah (Sugiyono, 2013). Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk memperkirakan bagaimana kondisi (naik dan turun) variabel dependen, serta nilai dari dua atau lebih variabel dependen yang bertindak sebagai faktor prediktor akan berubah (Sugiyono, 2013). Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut dalam matematika:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Efektivitas Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi X1, X2 dan X3
- X1 = Kualitas Sumber Daya Manusia
- X2 = *Team Work*
- e = Error

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah satu dan nol. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Menurut Zaenuddin (2018:187), uji t bertujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika probabilitas < tingkat kesalahan ($\alpha = 5\%$, $\alpha = 10\%$) maka variabel independen memengaruhi variabel dependen secara signifikan. Sebaliknya, apabila probabilitas > tingkat kesalahan ($\alpha = 5\%$, $\alpha = 10\%$) maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji f)

Uji f bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Menurut Sujawerni (2015:162) uji f adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel beban (X1, X2, X3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat dari koefisien regresi variabel independen dengan tingkat kesalahan $\alpha = 10\%$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
Kualitas SDM (X1)	X1.1	0,756	Valid
	X1.2	0,766	Valid
	X1.3	0,665	Valid

	X1.4	0,790	Valid
	X1.5	0,665	Valid
<i>Team Work</i> (X2)	X2.1	0,501	Valid
	X2.2	0,543	Valid
	X2.3	0,493	Valid
	X2.4	0,500	Valid
	X2.5	0,702	Valid
	X2.6	0,760	Valid
	X2.7	0,688	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	Y1	0,475	Valid
	Y2	0,519	Valid
	Y3	0,391	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai valid pada seluruh butir indikator dalam masing-masing variabel. R Hitung masing-masing butir pernyataan menunjukkan semua butir indikator melebihi R Tabel, dalam penelitian ini yaitu 0.212 dengan taraf signifikansi (5%).

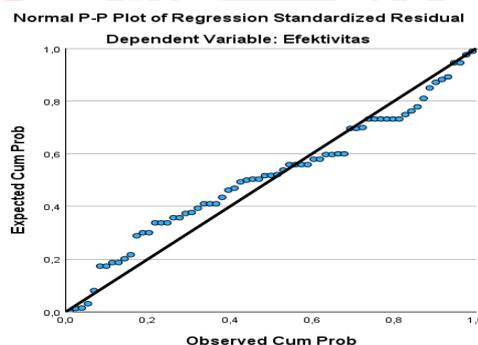
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0,775	Reliabel
<i>Team Work</i> (X2)	0,729	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0,715	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 3 dapat dilihat bahwasannya nilai Cronbach Alpha untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, *Team Work*, dan Efektivitas Kerja > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memenuhi nilai Cronbach Alpha dan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



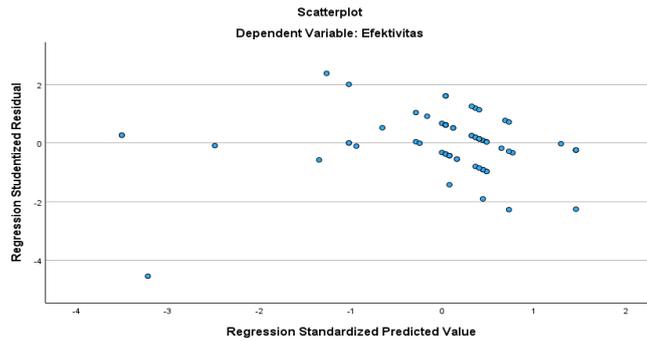
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS 23 (2024)

Berdasarkan gambar 2, grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastitas

Berdasarkan hasil pada gambar 3 dapat dilihat bahwa garis Uji Heteroskedastitas menampilkan titik-titik menyebar secara bebas dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai dan tidak ada keraguan atau ketidakaturan pada data.



Gambar 3. Scatterplot
 Sumber: Output SPSS 23 (2024)

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kualitas Sumber daya Manusia	.422	2.368
Team Work	.422	2.368

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 4, dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Team Work (X2) tidak terjadi multikolinearitas karena nilai Tolerance > 0.100 dan nilai VIF < 10.00.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	-1.835	1.322		277.688	.170
Team work (X2)	.380	.049	.657	4.798	.001
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	.199	.066	.255	26.025	.004

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner (2024)

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = -1,835 + 0,380X1 + 0,199X2$$

1. Nilai koefisien regresi dari Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) sebesar 0.380 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) dan mempunyai arti jika variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) bertambah 1 satuan, maka N Efektivitas Kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.001 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
2. Nilai koefisien regresi dari Team Work (X2) sebesar 0.199 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja (Y) dan mempunyai arti jika Team Work (X2) bertambah 1 satuan, maka N Efektivitas Kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.004 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.619	1,01594

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner (2024)

Berdasarkan tabel 6, nilai R adalah 0.794 dan nilai R Square (R^2) adalah 0.631. Keduanya dapat memprediksikan model, dimana dalam penelitian ini pengaruh besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini, yaitu variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan *Team Work* (X2) adalah sebesar 0.794 atau 79.4%.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 5 menyatakan :

1. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) memiliki nilai signifikan $0.004 < 0.05$. Sehingga hipotesis pertama (H1) yang berbunyi “Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara” diterima.
2. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel *Team Work* (X2) memiliki nilai signifikan $0.001 < 0.05$. sehingga hipotesis kedua (H2) yang berbunyi “*Team Work* berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara” diterima

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F- (Simultan)

		ANOVA				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.720	3	56.360	54.605	.001 ^b
	Residual	66.056	64	1.032		
	Total	178.772	66			

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner (2024)

Berdasarkan tabel 7 lewat analisis regresi satu arah (Anova), maka penelitian sebanyak 61 responden dengan taraf signifikansi 5% dapat dikatakan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), *Team Work* (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) berpengaruh, karena dari pengolahan data diketahui bahwa signifikan yaitu F Hitung 54.605 > 2.76.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan *Team Work* Terhadap Efektivitas Kerja

Lewat analisis satu arah (Anova), maka penelitian dengan 61 responden dengan taraf signifikansi 5% dapat dikatakan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan *Team Work* (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) berpengaruh, karena dari pengolahan data diketahui bahwa signifikan. Disimpulkan bahwa ketika kualitas sumber daya manusia dan *team work* dalam keadaan baik maka menggambarkan kantor inspektorat provinsi Sulut dalam keadaan baik dan tentunya semuanya berjalan dengan lancar dan begitupun sebaliknya.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja

Menurut Sugeng (2002), Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan professional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sehingga hipotesis pertama (H1) yang berbunyi “Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara” diterima. Kualitas sumber daya manusia pada dasarnya sangat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi cenderung memiliki keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang lebih baik, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor inspektorat provinsi Sulut. Ketika Kualitas Sumber daya manusia maka Kantor Inspektorat provinsi Sulut dalam keadaan baik begitupun sebaliknya. Lubis dkk (2019) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dan hal ini bisa dikatakan bahwa penelitian Lubis dkk (2019) sejalan dan diterima.

Pengaruh *Team Work* Terhadap Efektivitas Kerja

Pramuji (1985) mengatakan bahwa kerjasama atau *Team Work* pada hakekatnya mengkondisikan adanya dua pihak atau lebih yang berinteraksi secara dinamis untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama (Tenner dan Detero, 1992). Hasil

penelitian menunjukkan bahwa *Team Work* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa variabel *Team Work* (X2) memiliki nilai signifikan sehingga hipotesis kedua (H2) yang berbunyi “*Team Work* berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara” diterima. *Team Work* atau kerja sama tim sangat berpengaruh pada efektivitas kerja. Ketika anggota tim bekerja bersama secara harmonis, mereka dapat saling mendukung, berbagi ide, dan mengatasi tantangan bersama. Ini memungkinkan untuk pemecahan masalah yang lebih baik, produktivitas yang lebih tinggi, dan hasil yang lebih baik secara keseluruhan. Jadi *Team work* pada kantor inspektorat memiliki hubungan yang sangat kuat, ketika *team work* dalam keadaan bagus dan baik maka semua rencana dan juga kenyamanan akan dirasakan semua pegawai yang ada di tempat tersebut. Penelitian Aminartha dan Akmal (2021) menunjukkan bahwa variabel *Team Work* memiliki hubungan dan hal ini bisa dikatakan bahwa penelitian Aminartha dan Akmal (2021) sejalan dan diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Secara simultan Kualitas Sumber Daya Manusia dan *Team Work* berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.
2. Secara parsial Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.
3. Secara parsial *Team Work* berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Saran

1. Melakukan survey atau penilaian terhadap kondisi kerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menyebabkan kurangnya kualitas sumber daya manusia dan *Team Work*. Hal ini dapat mencakup tingkat beban kerja, tekanan, jam kerja yang panjang, kurangnya komunikasi dan tuntutan pekerjaan lainnya.
2. Instansi sebaiknya mendorong interaksi positif antara sesama pegawai, karena hubungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi kelelahan emosional dan meningkatkan kepuasan kerja.
3. Baik Inspektur maupun Inspektur Pembantu di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya membiasakan memberikan apresiasi dan pengakuan atas kerja keras dan pencapaian pegawai karena hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.
4. Pimpinan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam hal ini Inspektur, Sekretaris dan Inspektur Pembantu sebaiknya perlu untuk selalu memastikan komitmen dan perhatian pihak pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja SDM Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 12, No. 3, 180-190. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/1801>.
- Cahyani, E., & Pratiwi, H. Y. (2022). Pengaruh Model Discovery Learning dan Kerjasama Siswa Terhadap Penguasaan Konsep Siswa. *RAINSTEK: Jurnal Terapan Sains & Teknologi*, 4(1). <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/jtst/article/view/5373>.
- Aminartha, A.D.S., & Akmal, M. (2021). Pengaruh Teamwork Dan Profesionalitas Individu Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. *Yume Journal Of Management*, Vol. 4 No. 3. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1238>.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Lubis, F.R.A., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Efektifitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Pt.Perkebunan

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto, N., & Ulfa, S. M. (2022). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Memberikan Pelayanan Publik (Studi Penelitian Di Kantor Kelurahan Sei Pasah Kecamatan Kapuas Hilir). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 8(2), 120-130.
<https://e-journal.upr.ac.id/index.php/JAP/article/view/5670>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Muktamar, A., & Sahibuddin, A. R. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Keilmuan Mandira Cendikia*, Vol. 2, No 7, 52-69.
<https://journal.mandiracendikia.com/index.php/mdi/article/view/829>
- Pramuji. (1985). *Pengantar Administrasi*. Jakarta: Liberty.
- Rusli, N. A., & Sani, E. P. (2022). Pengaruh Pengawasan Team Work Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Primadaya Plastisindo. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 2, No. 1, 29-38. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jurima/article/view/147>
- Simamora, F.N. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, Vol. 3, No. 2. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/216>
- Sugeng, I. (2002). *Mengukur dan Mengelola Intellectual Capital: Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Tenner, A.R., & DeToro, I.J. (1992). *Total Quality Management: Three Steps To Continuous Improvement*. MA: Addison-Wesley
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada