

Pengaruh Kompetensi dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Kota Subulussalam

The Influence of Competence and Teamwork on Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Subulussalam City

Erwin Tinendung¹, Hablil Ikhwana², Zulaili³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Alwashliyah, Medan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 01 September 2026

Revised 05 September 2026

Accepted 7 September 2026

Available online 19 September 2026

Keywords

Competence, Teamwork, Employee Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study is motivated by the phenomenon of a gap between employee competence and teamwork compared to actual performance at the Public Works and Housing Agency (PUPR) of Subulussalam City. The purpose of this research is to analyze the influence of competence and teamwork, both partially and simultaneously, on employee performance. The study involved the entire population of 13 employees using a census (saturated sampling) technique. A quantitative approach was applied, with Likert-scale questionnaires complemented by observation and documentation. Data analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The findings reveal that competence does not have a significant partial effect on employee performance ($t = 1.795$; $\text{Sig.} = 0.103 > 0.05$). In contrast, teamwork has a significant partial effect ($t = 2.811$; $\text{Sig.} = 0.018 < 0.05$). Simultaneously, competence and teamwork significantly influence employee performance ($F = 46.286$; $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$). The correlation coefficient $R = 0.950$ and $R^2 = 0.903$

indicate that 90.3% of performance variation is explained by the two independent variables, while 9.7% is influenced by other factors. The study suggests strengthening teamwork culture through regular coordination, discussion forums, and team-building activities, accompanied by continuous technical training to maintain competence relevance. Furthermore, recognition of individual contributions should be enhanced to improve job satisfaction and employee motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena kesenjangan antara kompetensi pegawai dan kerja sama tim dengan kinerja aktual di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kota Subulussalam. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh kompetensi dan kerja sama tim, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan pada seluruh populasi pegawai Dinas PUPR sebanyak 13 orang dengan teknik sensus (sampling jenuh). Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner skala Likert, dilengkapi observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (t hitung = 1,795; $\text{Sig.} = 0,103 > 0,05$). Sebaliknya, kerja sama tim berpengaruh signifikan secara parsial (t hitung = 2,811; $\text{Sig.} = 0,018 < 0,05$). Secara simultan, kompetensi dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung = 46,286; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$). Nilai $R = 0,950$ dan $R^2 = 0,903$ menunjukkan bahwa 90,3% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan 9,7% dipengaruhi faktor lain. Saran penelitian menekankan pentingnya penguatan budaya kerja sama melalui koordinasi rutin, forum diskusi, dan team building, disertai pelatihan teknis berkelanjutan untuk menjaga relevansi kompetensi. Selain itu, pemberian penghargaan atas kontribusi individu perlu ditingkatkan agar kepuasan kerja dan motivasi pegawai semakin optimal.

PENDAHULUAN

Dalam era birokrasi modern, kinerja pegawai instansi pemerintah menjadi indikator utama keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik, di mana Dinas Pekerjaan Umum dan

Perumahan Rakyat (PUPR) Kota Subulussalam memegang peran strategis dalam pembangunan infrastruktur, penyediaan sarana perumahan, serta pengelolaan tata ruang. Secara teoritis dalam kerangka Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), pegawai yang memiliki kompetensi teknis dan administratif yang memadai serta mampu berkolaborasi dalam kerja sama tim yang solid akan menghasilkan kinerja optimal, produktivitas tinggi, dan ketepatan waktu penyelesaian proyek. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan (*gap phenomenon*) berupa keterbatasan penguasaan keterampilan teknis, lambatnya adaptasi teknologi baru, lemahnya komunikasi antarunit, serta rendahnya inisiatif individu dalam mendukung kerja tim. Jika permasalahan kompetensi dan kerja sama tim ini tidak segera diatasi, kinerja aparatur akan stagnan atau menurun, yang berdampak langsung pada keterlambatan pembangunan infrastruktur serta penurunan kualitas pelayanan dan kepercayaan masyarakat.

Kajian ini berfokus pada isu utama keterkaitan antara kompetensi individu (*employee competency*) dan dinamika kerja sama tim (*teamwork*) terhadap kinerja pegawai (*employee performance*) di lingkungan aparatur publik. Meskipun topik ini banyak dibahas, terdapat celah penelitian (*research gap*) jika ditinjau dari studi-studi terdahulu: (1) Penelitian pertama berfokus pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja secara individu namun mengabaikan interaksi dinamika kelompok; (2) Penelitian kedua menyoroti pentingnya sinergi dan komunikasi tim tetapi kurang memperhitungkan variasi kapasitas teknis tiap personel; (3) Penelitian ketiga menguji hubungan kompetensi dan kinerja dalam iklim industri swasta komersial yang memiliki struktur operasional berbeda dengan birokrasi; (4) Penelitian keempat menganalisis budaya kerja sektor publik secara deskriptif namun belum mengukur besaran pengaruh simultan antara kompetensi dan *teamwork* secara kuantitatif; serta (5) Penelitian kelima mengevaluasi kinerja dinas teknis secara umum tanpa mengkaji keterkaitan langsung antara keahlian spesifik dan kolaborasi lintas unit di tingkat pemerintah daerah. Kesenjangan inilah yang membuka peluang untuk menghadirkan kajian komprehensif yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam konteks dinas teknis daerah.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya literatur MSDM sektor publik terkait model pengaruh kompetensi dan kerja sama tim terhadap kinerja aparatur, serta kontribusi praktis sebagai bahan evaluasi dan perumusan kebijakan bagi pimpinan Dinas PUPR Kota Subulussalam untuk meningkatkan kapasitas SDM dan memperkuat budaya kolaborasi. Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan tersebut, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh kerja sama tim secara parsial terhadap kinerja pegawai, menguji pengaruh kompetensi dan kerja sama tim secara simultan terhadap kinerja pegawai, serta mengukur seberapa besar persentase kontribusi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Kota Subulussalam.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dengan tujuan menganalisis pengaruh variabel independen yaitu Kompetensi (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Model kausal dipilih karena mampu menjelaskan hubungan sebab-akibat antara kemampuan individu dan soliditas kelompok dalam memengaruhi efektivitas kerja organisasi. Penelitian dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kota Subulussalam, Aceh, dengan populasi seluruh pegawai aktif berjumlah 13 orang, terdiri dari ASN, PPPK, dan tenaga kontrak. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus atau sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Penelitian berlangsung selama sembilan bulan, mulai Oktober 2025 hingga Juli 2026, dengan

tahapan meliputi pengajuan judul, penyusunan proposal, seminar, pengumpulan data, analisis, hingga ujian hasil penelitian.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif berupa angka hasil penskalaan jawaban kuesioner dengan skala Likert, serta data kualitatif sebagai pendukung berupa informasi verbal, catatan, dan deskripsi mengenai struktur organisasi serta tugas pokok dan fungsi instansi. Sumber data terdiri dari data primer, diperoleh langsung melalui kuesioner dan observasi aktivitas kerja pegawai, serta data sekunder, berupa dokumen resmi seperti daftar nominatif pegawai, profil instansi, laporan kinerja tahunan, dan literatur relevan. Teknik pengumpulan data utama adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur indikator variabel, dilengkapi dengan observasi langsung, studi dokumentasi, dan wawancara singkat kepada kepala seksi atau pegawai untuk memperoleh informasi awal mengenai kendala dan potensi kerja sama tim.

Analisis data dilakukan dengan bantuan program statistik (SPSS). Tahap pertama adalah uji instrumen, meliputi uji validitas menggunakan Corrected Item Total Correlation, di mana item dinyatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel, serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$. Tahap berikutnya adalah uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi. Uji normalitas dilakukan dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov, data normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Uji multikolinearitas menggunakan nilai Tolerance ($> 0,10$) dan VIF (< 10). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser, bebas heteroskedastisitas jika nilai signifikansi $> 0,05$. Uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson, dengan nilai mendekati 2 menunjukkan tidak ada autokorelasi.

Setelah data memenuhi asumsi klasik, dilakukan analisis regresi linear berganda dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Analisis ini bertujuan mengetahui arah dan besarnya pengaruh kompetensi dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai. Tahap akhir adalah uji hipotesis, meliputi uji t (parsial) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai, uji F (simultan) untuk menguji pengaruh kompetensi dan kerja sama tim secara bersama-sama, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur persentase kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Nilai Adjusted R^2 digunakan karena lebih stabil dan tidak bias terhadap jumlah variabel independen.

Definisi operasional variabel disusun agar peneliti dan pembaca memiliki pemahaman yang sama. Variabel Kompetensi (X_1) diukur melalui indikator pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, perilaku, serta nilai dan etika. Variabel Kerja Sama Tim (X_2) diukur melalui komunikasi efektif, koordinasi, solidaritas, pencapaian target kelompok, dan kepuasan anggota tim. Variabel Kinerja Pegawai (Y) diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif dan kreativitas, serta kemampuan bekerja sama. Semua indikator diukur dengan skala Likert 1–5.

Dengan rancangan penelitian yang sistematis, teknik pengumpulan data yang komprehensif, serta analisis data yang ketat melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran objektif mengenai sejauh mana kompetensi dan kerja sama tim memengaruhi kinerja pegawai di Dinas PUPR Kota Subulussalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.024	4.130	
Kompetensi	.350	.195	.381
Kerja Sama Tim	.619	.220	.596

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Kuesioner, SPSS 19 (data diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.10 Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda, dapat dijelaskan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dari variabel kompetensi (X1) dan kerja sama tim (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi yang terbentuk adalah: $Y=1,024+0,350X1+0,619X2$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut: nilai konstanta sebesar 1,024 menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi dan kerja sama tim dianggap konstan (nol), maka nilai kinerja pegawai tetap berada pada angka 1,024. Selanjutnya, koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar 0,350 berarti setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,350 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sedangkan koefisien regresi variabel kerja sama tim (X2) sebesar 0,619 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kerja sama tim akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,619 satuan.

Nilai Beta standar juga memperlihatkan bahwa kontribusi relatif kerja sama tim (0,596) lebih besar dibandingkan kompetensi (0,381). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kompetensi pegawai penting, faktor kerja sama tim memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas PUPR Kota Subulussalam.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik kompetensi maupun kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun kerja sama tim memberikan kontribusi yang lebih kuat. Hasil ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kekompakan, koordinasi, dan sinergi antar anggota tim dalam mencapai tujuan bersama.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.248	.809
Kompetensi	1.795	.103
Kerja Sama Tim	2.811	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Kuesioner, SPSS 19 (data diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t), dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi (X1) dan kerja sama tim (X2) memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t hitung untuk variabel kompetensi sebesar 1,795 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0,103. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa

variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya, meskipun kompetensi pegawai penting, dalam penelitian ini kompetensi belum terbukti memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Sebaliknya, variabel kerja sama tim (X2) menunjukkan hasil yang signifikan. Nilai *t* hitung sebesar 2,811 dengan tingkat signifikansi 0,018, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti kerja sama tim berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin baik kerja sama tim yang terjalin di lingkungan Dinas PUPR Kota Subulussalam, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Kesimpulannya, hasil uji parsial ini memperlihatkan bahwa kerja sama tim memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan kompetensi individu dalam memengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil regresi sebelumnya, di mana koefisien kerja sama tim lebih besar daripada kompetensi. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa keberhasilan organisasi lebih banyak ditentukan oleh kekompakan, koordinasi, dan sinergi antar anggota tim dibandingkan hanya oleh kemampuan individu semata.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1406.802	2	703.401	46.286	.000 ^a
Residual	151.967	10	15.197		
Total	1558.769	12			

a. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Kuesioner, SPSS 19 (data diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F), dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi (X1) dan kerja sama tim (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai *F* hitung sebesar 46,286 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil daripada 0,05, maka hipotesis nol (*H*₀) yang menyatakan tidak ada pengaruh simultan ditolak, dan hipotesis alternatif (*H*₁) diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Besarnya nilai Sum of Squares Regression (1406,802) dibandingkan dengan Sum of Squares Residual (151,967) menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai sebagian besar dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan kerja sama tim. Hal ini memperkuat temuan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas PUPR Kota Subulussalam.

Secara keseluruhan, hasil uji simultan ini menegaskan bahwa meskipun secara parsial kompetensi tidak berpengaruh signifikan, namun dalam pengujian bersama-sama dengan kerja sama tim, keduanya terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memperlihatkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh sinergi antara kompetensi personal dan kerja sama tim yang solid.

Tabel 4. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.883	3.898

a. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Kuesioner, SPSS 19 (data diolah) 2026

Berdasarkan Model Summary hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R sebesar 0,950, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (kompetensi dan kerja sama tim) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Nilai R Square sebesar 0,903 berarti bahwa sebesar 90,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi dan kerja sama tim, sedangkan sisanya sebesar 9,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,883 memperkuat hasil tersebut, karena menunjukkan bahwa meskipun jumlah responden relatif kecil (13 orang), model regresi tetap stabil dan tidak mengalami bias berlebihan akibat jumlah variabel independen. Sementara itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 3,898 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model yang relatif rendah, sehingga hasil estimasi dapat dikatakan cukup akurat.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,795 dengan tingkat signifikansi 0,103 ($>0,05$), sehingga meskipun kompetensi penting, dalam konteks penelitian ini belum terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, variabel kerja sama tim (X2) terbukti berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai t hitung sebesar 2,811 dan tingkat signifikansi 0,018 ($<0,05$), yang berarti semakin baik kerja sama tim di lingkungan Dinas PUPR Kota Subulussalam, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil uji simultan (Uji F) memperkuat temuan ini, di mana kompetensi dan kerja sama tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 46,286 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Lebih lanjut, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,950 yang menandakan adanya hubungan sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen, serta nilai R Square sebesar 0,903 yang berarti 90,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi dan kerja sama tim, sedangkan sisanya 9,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa meskipun kompetensi individu tidak berpengaruh signifikan secara parsial, kombinasi kompetensi dengan kerja sama tim terbukti memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai, dan faktor kerja sama tim menjadi aspek dominan yang mendorong efektivitas kerja di Dinas PUPR Kota Subulussalam.

REFERENSI

Busro, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi*. Jakarta: LD Media.
Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kojongian, V. V., Lengkong, V. P. K., & Raintung, M. C. (2021). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1120–1132.
- Luruk, O., Nursiani, N. P., Neno, M. S., & Timuneno, T. (2024). Pengaruh kompetensi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PLN Sub ULP Betun. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 3(2), 45–56.
- Mangkunegara, A. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Farid, M. (2021). *Kompetensi sumber daya manusia*. Tasikmalaya: CV Lentera Ilmu Madani.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tantowi, A. (2025). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. Kendal: Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Wibowo. (2023). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusup, Y. (2021). *Sumber daya manusia berbasis kompetensi*. Cirebon: LD Media.
- Zarli, T. A. (2025). Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 5(1), 77–88.