

Pengaruh Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Efektivitas Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat

Eka Iftia¹, Vivi Nila Sari², Bayu Pratama Azka³

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia

ekaiftia388@gmail.com¹

Kata Kunci:

Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Efektivitas Kerja.

Abstrak

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang adalah Lembaga yang melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Efektivitas Kerja sebagai Variabel Intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SEM dengan menggunakan SmartPLS 3 dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung variabel paling dominan yaitu Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja, hal tersebut dibuktikan dengan perusahaan mempunyai berbagai program Kerja Sama Tim yang baik sehingga dapat mempengaruhi Efektivitas Kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dan Efektivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dengan pegawai yang sudah merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Dimana semakin baik Efektivitas Kerja maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai tersebut. Sementara pengujian secara tidak langsung untuk variabel paling dominan menyatakan bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja. Semakin baik Kerja Sama Tim dalam Instansi maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawainya, sehingga Efektivitas Kerja juga ikut meningkat. Pemimpin Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat hendaknya lebih memperhatikan motivasi kerja para pegawainya, demikian semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin kurang baik motivasi kerja mereka maka kinerja pegawai akan berkurang.

Abstract

Key Word:

Team work, Work Motivation, Employee Performance, Work Effectiveness

The Public Works and Spatial Planning Agency is an institution that carries out government affairs that are the authority of the region and assistance tasks in the field of public works and spatial planning. The purpose of this study is to determine and analyze the Influence of Teamwork and Work Motivation on Employee Performance with Work Effectiveness as an Intervening Variable. The research method used is quantitative research, with a sample size of 60 respondents. In this study, the SEM analysis tool was used using SmartPLS 3 and the data collection technique in this study was by distributing questionnaires using a Likert scale. The results of the study showed that directly the most dominant variable, namely Teamwork, had a positive and significant effect on Work Effectiveness, this was evidenced by the company having various good Teamwork programs so that it could influence the Work Effectiveness of employees in carrying out their duties. And Work Effectiveness has a positive and significant effect on Employee Performance, as evidenced by employees who already feel safe and comfortable at work. Where the better the Work Effectiveness, the more it will have an impact on improving the Employee Performance. While indirect testing for the most dominant variable stated that Teamwork has a positive and significant effect on Employee Performance through Work Effectiveness. The better the Teamwork in the Agency, the higher the Employee Performance, so that Work Effectiveness also increases. The Head of the Public Works and Spatial Planning Service of West Pasaman should pay more attention to the work motivation of his employees, so the better the work motivation, the more employee performance will increase. Conversely, the less good their work motivation, the lower the employee performance will be.

Copyright © 2025 Eka Iftia, Vivi Nila Sari, Bayu Pratama Azka

This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia

yang dimiliki secara efektif dan efisien. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) merupakan salah satu instansi yang mempunyai tugas dalam membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pekerjaan umum dan urusan pemerintahan dibidang penataan ruang yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Program-program kerja yang dirancang bertujuan untuk meningkatkan sarana dan prasarana yang merupakan tujuan yang sangat penting sehingga sangat diharapkan kinerja yang optimal yang dapat diwujudkan melalui peranan komunikasi efektif supaya dapat memenuhi peran dan fungsinya sebagai organisasi yang dapat meningkatkan sarana dan prasarana dalam memenuhi kebutuhan masyarakat (Ardianto, 2023).

Kualitas sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dan memegang peranan penting dalam organisasi yang merupakan perencana dan pelaku aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Tanpa sumber daya yang berkualitas, suatu organisasi tidak dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik. Dengan keterbatasan sumber daya manusia yang ada, maka pelaksanaan pekerjaan organisasi diharapkan dapat terlaksana secara optimal. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana secara optimal yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Tanpa adanya peran manusia, organisasi juga tidak dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tentu saja tujuan organisasi mudah tercapai apabila didorong dengan peningkatan potensi sumber daya manusia (Yuslinda et al., 2022).

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pasaman Barat adalah badan yang mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pekerjaan umum dan urusan pemerintahan dibidang penataan ruang yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pasaman Barat adalah suatu instansi yang melakukan tindakan terhadap perbaikan infrastruktur teknis atau fisik dan infrastruktur sosial. Secara umum, Kinerja merupakan hasil pada pekerjaan yang sudah dikerjakan, dimana pekerjaan tersebut dapat berupa fisik ataupun non fisik. Kinerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi dan memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan dalam organisasi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu (Praditya, 2023). Syam juga berpendapat bahwa Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Syam, 2020).

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai Periode 2022-2023

No	Indikator	2022			2023		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Persentase drainase dalam kondisi baik/pembuangan aliran air tidak tersumbat	58%	61%	105,17%	61%	54,87%	89,95%
2	Persentase irigasi kabupaten dalam kondisi baik	80%	77,67%	97,08%	82%	78,82%	96,13%
3	Proporsi panjang jaringan jalan dalam kondisi mantap	58	57,72	99,51%	61	57,39	94,08%
4	Rasio Bangunan Gedung Pemerintah Yang Tertata bangunan lingkungannya	70	75	107,14%	75	75,00	100,00%
5	Rasio tenaga operator/teknis yang memiliki sertifikat kompetensi	30	35	116,66%	35	8,65	24,73%
6	% bangunan ber- IMB per satuan bangunan	14%	14,5%	103,57%	14,50%	14,50%	100,00%
7	Ketaatan RTRW	84	86	102,38%	85	86,00	101,18%
8	Cakupan penduduk yang memperoleh layanan pengolahan air limbah domestik	100	82,46	82,46%	100	83,01	83,01%
9	Jangkauan wilayah (kecamatan) dalam pengangkutan sampah	4 kecamatan	3 Kecamatan	75%	4 Kecamatan	3 Kecamatan	75%
10	Persentase penduduk yang mendapat akses air minum	100%	72,32%	72,32%	100%	72,51%	72,51%
11	Indeks Kepuasan Masyarakat	0%	0%	0%	0%	0%	0%
12	Level maturitas SPIP Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	2 Level	3 Level	100,00%	3 Level	3 Level	100,00%
13	Nilai Sakip Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	B Level	B Level	100,00%	B Level	B Level	100,00%
14	Persentase Penurunan Temuan BPK dan/atau inspektorat	11%	2,86%	28,6%	12%	2,52%	21,04%

Berdasarkan data kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat pada tahun 2022-2023 menunjukkan bahwa masih banyak yang belum terealisasi sesuai target. Dimana pada indikator Persentase drainase dalam kondisi baik/pembuangan aliran air tidak tersumbat pada tahun 2022 dengan target 58% terealisasi 61% dengan capaian 105,17% yang menandakan bahwa indikator kinerja

tersebut tercapai dengan baik, sedangkan pada tahun 2023 dengan target 61% yang terealisasi 54,87% dengan capaian 89,95% yang menandakan pada tahun 2023 indikator kinerja tersebut tidak mencapai target. Kemudian pada indikator Persentase irigasi kabupatèn dalam kondisi baik, pada tahun 2022 dengan target 80% yang terealisasi 77,67% dengan capaian 97,08% yang menandakan bahwa indikator kinerja tersebut belum mencapai target dengan baik, sedangkan pada tahun 2023 dengan target 82% terealisasi sebesar 78,82% dengan capaian 96,13% yang menandakan bahwa indikator kinerja tersebut juga belum tercapai dengan baik. Lalu pada indikator Proporsi panjang jaringan jalan dalam kondisi mantap pada tahun 2022 dengan target 58 yang terealisasi 57,72 dengan capaian 99,51% yang menandakan bahwa indikator kinerja tersebut belum mencapai target dengan baik, kemudian pada tahun 2023 dengan target 61 terealisasi sebesar 57,39 dengan capaian 94,08% yang menandakan bahwa indikator kinerja tersebut juga belum tercapai dengan baik. Pada indikator Rasio bangunan gedung pemerintah yang tertata bangunan lingkungannya, pada tahun 2022 dengan target 70% yang terealisasi 75% dengan capaian 107,14% yang menandakan bahwa indikator kinerja tersebut tercapai dengan baik, lalu pada tahun 2023 dengan target 75% yang terealisasi pun juga 65% sehingga capaian 100% yang menunjukkan bahwa indikator kinerja tercapai dengan sempurna.

Kemudian pada indikator Rasio tenaga operator/teknis yang memiliki sertifikat kompetensi pada tahun 2022 dengan target 30% yang terealisasi 35% sehingga capaian 116,66% menunjukkan indikator kinerja tercapai dengan baik, sedangkan pada tahun 2023 target 35% yang terealisasi 8,65% sehingga capaian 24,73% menunjukkan bahwa indikator kinerja belum mencapai target. pada indikator % bangunan ber- IMB per satuan bangunan target 14% yang terealisasi sebesar 14,5% dengan capaian 103,57% menunjukkan indikator kinerja tercapai dengan baik, sedangkan 2023 target sebesar 14,50% dengan teralisasi 14,50% sehingga capaian 100% dan sudah mencapai target. Kemudian pada ketaatan RT RW tahun 2022 target 84% yang terealisasi 86% dengan capaian 102,38% menunjukkan bahwa indikator kinerja tercapai dengan baik, sedangkan pada tahun 2023 target 85% yang terealisasi 86,00% dengan capaian 101,18% sehingga belum mencapai target. Kemudian pada cakupan penduduk yang memperoleh layanan pengelolaan air limbah domestik tahun 2022 dengan target 100% yang terealisasi 82,46% dengan capaian 82,46% belum mencapai target, sedangkan tahun 2023 dengan target 100% yang terealisasi 83,01% dengan capaian 83,01% belum mencapai target. Kemudian pada indikator jangkauan wilayah atau Kecamatan dalam pengangkutan sampah pada Tahun 2022 dan 2023 belum mencapai target. Kemudian pada persentase penduduk yang mendapat akses air minum pada Tahun 2022 dengan target 100% yang terealisasi 72,32% dengan capaian 72,32% belum mencapai target, sedangkan tahun 2023 target 100% yang terealisasi 72,01% dengan capaian 72,51% juga belum mencapai target.

Kemudian pada indikator indeks kepuasan masyarakat pada tahun 2022 dan 2023 sama dengan target 0% terealisasi 0% dan capaiannya 0% sehingga indikator kinerja baik. Kemudian pada indikator level maturitas SPIP dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pada tahun 2022 dan 2023 sama target 2 level yang terealisasi 3 level capaian 100,00% sehingga sudah mencapai target. Kemudian pada indikator nilai sakit dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pada Tahun 2022 sampai 2023 itu sama dengan target B level terealisasi B level capaian 100,00% sehingga sudah mencapai target. Kemudian pada indikator persentase penurunan temuan pada tahun 2022 targetnya 11% yang terealisasi 2,86% dengan capaian 28,6% belum mencapai target sedangkan pada tahun 2023 targetnya 12% yang terealisasi 2,52% capaiannya 21,04 belum mencapai target. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan fenomena yang terlihat menunjukkan pencapaian kinerja pegawai belum maksimal dan ada juga yang belum mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pasaman barat mengalami persentase naik turun dari tahun ke tahun. Ini juga berhubungan dengan permasalahan kinerja pegawai yang belum maksimal pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pasaman barat.

Sebagai tenaga pegawai, untuk mewujudkan kinerjanya diperlukan berbagai faktor, salah satunya adalah Kerjasama tim 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. sehingga disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan (Firdaus, 2022). Kerjasama tim merupakan sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan dan didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu (Erika Novya Lestari et al., 2023).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Menurut Sulistyoningih

dan Liana, Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu bentuk dorongan bagi seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan. Indikator motivasi yaitu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, melakukan sesuatu/pekerjaan, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya (Sulistyoningsih & Liana, 2024). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Wiguna et al., 2022).

Di sisi lain, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu efektivitas kerja. Efektivitas Kerja adalah segala kegiatan yang dilaksanakan dan memiliki dampak serta hasil sesuai dengan yang diharapkan. Efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari anggota serta merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai (Hasmi et al., 2023). Efektivitas kinerja organisasi merupakan susunan terorganisir dari beberapa orang yang menggambarkan seluruh siklus input-proses-output untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Dwinanda et al., 2023).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini dilakukan untuk menguji populasi dan sampel tertentu. Penelitian dilakukan dengan menggunakan model statistik atau angka-angka yang hasilnya mempresentasikan hipotesis yang telah ditentukan (Redy et al., 2020). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan tidak langsung dengan menggunakan kuesioner atau angket, responden pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat.

Objek penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat JL.Raya SP. Empat ,JL.M.Natsir-Pasaman Baru,Pasaman Barat, Sumatra Barat. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas PUPR, Kabupaten Pasaman Barat, yang berjumlah 60 orang. Sementara teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *non-propability sampling* dengan teknik metode *Purposive Sampling*. Menurut (Firdaus et al, 2021), Metode *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan penelitian mengenai sampel-sampel mana yang paling sesuai, bermanfaat, dan dianggap dapat mewakili suatu populasi. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat.

Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisis penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS) yang menggunakan *software* SMART PLS. Alasan menggunakan program ini, karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini semuanya bersifat reflektif, yang berarti ke-empat variabel laten mempengaruhi indikator.

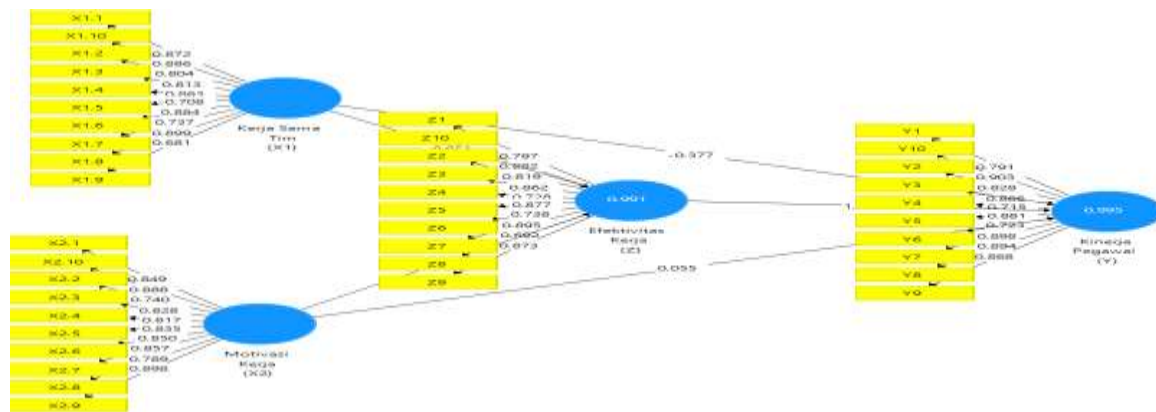
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Outer Model* (Model Pengukuran)

Pengukuran *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruksya yang menunjukkan tingkat valid suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergent validity* diatas 0,7 namun, tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini memiliki batasan nilai *convergent validity* diatas 0,7. Dan dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini.

Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria validity konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut adalah nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada tabel 2.



Gambar 1. Outer Loading

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)	Pembanding	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,704	0.5	Konstruk yang baik
Kerja Sama Tim (X ₁)	0,670	0.5	Konstruk yang baik
Motivasi Kerja (X ₂)	0,699	0.5	Konstruk yang baik
Efektivitas Kerja (Z)	0,671	0.5	Konstruk yang baik

Hasil Uji Reabilitas (*Reability Konstruk*)

Hasil reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau *structural* penelitian. Uji reabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai alpha atau *cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus > 0,7 meskipun 0,5 masih dapat diterima, maka konstruk dinyatakan reliabel. Hasil *output* Smart-PLS untuk nilai *composite reliability* dapat ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pegujian Reabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Pembanding	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,959	0,950	0,7	Reliabel
Kerja Sama Tim (X ₁)	0,959	0,944	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,959	0,952	0,7	Reliabel
Efektivitas Kerja (Z)	0,953	0,945	0,7	Reliabel

Pengujian *Inner Model* (Model Sruktural)

Berikut sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* maka dievaluasi melalui nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh konsruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada tabel 4.

Tabel 4. Evaluasi Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Efektivitas Kerja (Z)	0,991	0,991
Kinerja Pegawai (Y)	0,995	0,995

Pada tabel 4 terlihat nilai *R-Square* konstruk *work life balance* sebesar 0,991 atau sebesar 99,1% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Efektivitas Kerja dari konstruk Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja atau merupakan pengaruh secara simultan konstruk konstruk Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Sisanya sebesar 0,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,991 atau sebesar 99,1% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 0,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Analisa Pengaruh Langsung

Fungsi *bootstrapping* pada Smart-PLS dapat digunakan untuk menentukan diterima atau tidaknya suatu hipotesis. Ketika *P-value* lebih dari nilai penting atau tingkat signifikan kurang dari 0,05 hipotesis diterima. Nilai *t-statistics* untuk tingkat signifikan 5% sebesar 1,96.

Tabel 5. Hasil Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sampel (O)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Value	Keterangan
Efektivitas Kerja Z -> Kinerja Pegawai Y	1,322	10,158	0,000	Diterima
Kerja Sama Tim X1 -> Efektivitas Kerja Z	0,951	38,812	0,000	Diterima
Kerja Sama Tim X1 -> Kinerja Pegawai Y	-0,377	3,096	0,002	Diterima
Motivasi Kerja X2 -> Efektivitas Kerja Z	0,050	1,863	0,051	Ditolak
Motivasi Kerja X2 -> Kinerja Pegawai Y	0,055	2,349	0,023	Diterima

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil hipotesis yang berpengaruh secara langsung, dan terdapat 5 hipotesis yang diterima karena nilai *t-statistics* > nilai *t*-hitung (1,96) dengan *P-value* < 0,05. Sementara terdapat 2 hipotesis yang ditolak karena *t-statistics* < nilai *t*-hitung (1,96) dengan *P-value* > 0,05.

Analisa Pengaruh Tidak Langsung

Untuk melihat apakah variabel *servant leadership*, *leader member exchange*, *locus of control* mampu memediasi hubungan antara seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yaitu kinerja guru (Y). Hubungan variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sampel (O)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Value	Keterangan
Kerja Sama Tim X1 -> Efektivitas Kerja Z -> Kinerja Pegawai Y	1,257	9,670	0,000	Diterima
Motivasi Kerja X2 -> Efektivitas Kerja Z -> Kinerja Pegawai Y	0,066	1,816	0,056	Ditolak

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil hipotesis yang berpengaruh secara tidak langsung, dan terdapat 2 hipotesis yang diterima karena nilai *t-statistics* > nilai *t*-hitung (1,96) dengan *P-value* < 0,05. Sementara terdapat 1 hipotesis yang ditolak karena *t-statistics* < nilai *t*-hitung (1,96) dengan *P-value* > 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Kerja Sama Tim terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat dengan nilai koefisien sebesar 1,322 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kerja Sama Tim terhadap Efektivitas Kerja. Terlihat bahwa nilai *t*-statistik atau *t*-hitung sebesar 10,158 dan *t*-tabel 1,96 dimana *t*-statistik lebih besar dari *t*-tabel (7,720 > 1,96) dan tingkat signifikan lebih kecil dari *p*-value (10,158 < 0,05) maka dapat diperoleh *H0* ditolak dan **H1 diterima** yang berarti Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat.

Kerja Sama Tim pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat telah diterapkan dengan baik, sehingga dapat mempengaruhi Efektivitas Kerja. Semakin baik Kerja Sama Tim yang diterapkan instansi maka Efektivitas Kerja juga akan meningkat. Variabel Kerja Sama Tim memiliki item pernyataan X1.3 sebagai item paling signifikan karena memiliki nilai TCR paling besar yaitu dengan pernyataan kuesioner Kerja sama tim melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana tim. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Fitri et al., 2023), yang mengemukakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat dengan nilai koefisien sebesar 0,951 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Terlihat bahwa nilai *t*-statistik atau *t*-hitung sebesar 38,812 dan *t*-tabel 1,96 dimana *t*-statistik lebih kecil dari *t*-tabel (38,812 < 1,96) dan tingkat signifikan lebih besar dari *p*-value (0,000 > 0,05) maka dapat diperoleh *H0* diterima dan **H2 diterima** yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat.

Motivasi Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat sudah diterapkan dengan baik, tetapi pada penelitian ini Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja, akan tetapi hal tersebut kembali lagi kepada pendapat masing-masing pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat. harus meningkatkan lagi Motivasi

Kerja pada instansi yang nantinya akan dapat mempengaruhi Efektivitas Kerja yang menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Gaya, 2020), yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat dengan nilai koefisien sebesar -0,377 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 3,096 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($3,096 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,002 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H3 diterima** yang berarti Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat.

Semakin baik Kerja Sama Tim yang diterapkan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat maka semakin meningkat Kinerja Pegawai yang dirasakan oleh pegawai. Variabel Kinerja Pegawai memiliki item pernyataan Y.4 sebagai item paling signifikan karena memiliki nilai TCR paling besar yaitu dengan pernyataan kuesioner Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Veronika Tamaya & Maria Modesta Missi Mone, 2023), yang mengemukakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat dengan nilai koefisien original sampel sebesar 0,050 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 1,863 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($1,863 < 1,96$) dan tingkat signifikan lebih besar dari p-value ($0,063 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan **H4 ditolak** yang berarti Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sulistyoningih & Liana, 2024), juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat dengan nilai koefisien sebesar 0,055 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Efektivitas Kerja terhadap Kinerja pegawai. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2,349 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,349 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,019 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H5 diterima** yang berarti 2,349 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat.

Semakin tinggi Efektivitas Kerja yang dirasakan pegawai, maka Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat. Variabel Efektivitas Kerja memiliki item pernyataan Z.10 sebagai item paling signifikan karena memiliki nilai TCR paling besar yaitu dengan pernyataan kuesioner Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Syam, 2020), yang mengemukakan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat dengan nilai koefisien original sampel sebesar 1,257 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 9,670 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($9,670 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H6 diterima** yang berarti Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat.

Artinya apabila Kerja Sama Tim pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat diterapkan dengan baik dan mengalami peningkatan, maka Efektivitas Kerja juga akan semakin meningkat, dan menyebabkan kinerja Pegawai juga akan semakin baik dan meningkat pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Otoo, 2024), yang mengemukakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui efektivitas kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat dengan nilai koefisien original sampel sebesar 0,066 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 1,816 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($1,816 < 1,96$) dan tingkat signifikan lebih besar dari p-value ($0,070 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan **H7 ditolak** yang berarti Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ihsan & Ramly, 2022), juga menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui efektivitas kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Kerja Sama Tim, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat. Metode analisa menggunakan analisa *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan hasil analisa dapat disimpulkan bahwa: Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat. Arah hubungan antara kerja sama tim terhadap efektivitas kerja adalah positif, artinya semakin tinggi kerja sama tim maka akan semakin meningkat efektivitas kerja; Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat. Arah hubungan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kerja adalah positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkat efektivitas kerja; Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat. Arah hubungan antara kerja sama tim terhadap kinerja pegawai adalah positif, artinya semakin tinggi kerja sama tim maka akan semakin meningkat kinerja pegawai; Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat. Arah hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai; Efektivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat. Arah hubungan antara efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif, artinya semakin tinggi efektivitas kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai; Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat. Arah hubungan antara kerja sama tim terhadap kinerja pegawai melalui efektivitas kerja adalah positif, artinya semakin tinggi kerja sama tim maka akan semakin meningkat efektivitas kerja dan kinerja pegawai; Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat. Arah hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui efektivitas kerja adalah positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkat efektivitas kerja dan kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Ardianto, E. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten Bima. *Journal Transformation of Mandalika*, 4(10), 552–557. <https://www.ojs.cahayamandalika.com/index.php/jtm/article/view/1922>
- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1517>
- Erika Novya Lestari, Moch. Saleh Udin, & Taufik Akbar. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Mcdonald's Sri Ratu Kediri. *Jurnal Manajemen Dan*

- Ekonomi Kreatif*, 1(4), 290–303. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.238>
- Firdaus, M. J. (2022). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior , Kerjasama Tim , Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya Di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif , perusahaan dituntut untuk ada . Suatu perusahaan harus mampu bersaing den.*
- Fitri, R. D., Novalia, N., & Heryati, H. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 510–520. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i3.13446>
- Gaya, P., & Kinerja, T. (2020). *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*. 3(2).
- Hasmi, H., Hardiyansyah, H., & Fauzi, F. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Pelatihan, Konsep Diri dan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3), 223–237. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1205>
- Ihsan, A., & Ramly, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Fasilitas Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(4), 275–292. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg/article/view/1076>
- Otoo, F. N. K. (2024). The mediating role of employee performance in the relationship between human resource management (HRM) practices and police service effectiveness. *IIM Ranchi Journal of Management Studies*. <https://doi.org/10.1108/irjms-08-2023-0070>
- Praditya, R. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(6), 47–55.
- Redy et al. (2020). *PENDAHULUAN Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemam.* 4(1), 90–99.
- Sulistyoningsih, C. D., & Liana, L. (2024). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dpupr Kabupaten Kendal. *Jesya*, 7(2), 1255–1264. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1549>
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 128–152.
- Veronika Tamaya, & Maria Modesta Missi Mone. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(2), 1–17. <https://doi.org/10.59603/projemen.v9i2.41>
- Wiguna, B. P., Salfadri, & Delvianti. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Matua*, 4(2), 241–254.
- Yuslinda, Y., Indrayani, I., Khaddafi, M., & Catrayasa, I. W. (2022). the Effect of Individual Characteristics, Work Culture, Teamwork, and Work Discipline on Employee Performance With Motivation As an Intervening Variable At the Regional Secretariat of Karimun Regency. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology (IJSET)*, 1(12), 771–778. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i12.82>