

Pengaruh Kerjasama Tim Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Banten

Maya Bekti Tutuarima^{1*}, Irawan², Suhroji Adha³

¹⁻³ Universitas Faletehan, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Cilegon Pelamunan, Kec. Kramatwatu, Kabupaten Serang, Banten

Korespondensi penulis: mayabekti88@gmail.com

Abstract. *This research aims to: find out how much teamwork influences employee performance; to find out how much workload affects employee performance; to find out how much influence teamwork and workload have on employee performance. This research is quantitative research and was conducted at the Banten Province Department of Industry and Trade with a total of 60 respondents using purposive sampling. This research data was taken using questionnaires, observations, interviews. The analysis technique used in testing the hypothesis is a simple and multiple linear regression analysis technique with the help of SPSS 21. From the results of this test it can be concluded that the teamwork variable (X1) has a significant positive effect on employee performance (Y); the workload variable (X2) has a positive but not significant effect on employee performance (Y); the teamwork variable (X1) workload (X2) has a significant positive effect on employee performance (Y).*

Keywords: *Teamwork, Workload, Performance.*

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk: untuk mengetahui seberapa besar kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan; untuk mengetahui seberapa besar beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kerjasama tim dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten dengan jumlah 60 responden menggunakan purposive sampling, data penelitian ini diambil dengan menggunakan kuesioner, observasi, interview. Teknik analisa yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah teknik analisis regresi linear sederhana dan berganda dengan bantuan SPSS 21. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y); variabel beban kerja (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y); variabel kerjasama tim (X1) beban kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Beban Kerja, Kinerja.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang ataupun hasil akhir dari pekerjaan sesuai dengan rentang waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai suatu kinerja yang baik diperlukan sumber daya manusia yang handal, memiliki kemampuan, skill serta memiliki gairah ataupun semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Adapun strategi yang harus dilakukan untuk mencapai hal tersebut, yaitu dengan mengandalkan manajemen operasional. Menurut Sabrina (2021) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kerjasama tim merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama, demikian juga hal ini terjadi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten yang membagi-bagi kelompok untuk

mencapai tujuan yang efektif. Organisasi memerlukan kerjasama tim demi memenuhi proses pencapaian sasaran dinas, sehingga dengan adanya kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga pegawai dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan.

Selain itu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya, karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi.

Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam bekerja pegawai yang merupakan salah satu ujung tombak dinas seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai PNS di Dinas Perindustrian dan perdagangan provinsi Banten, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu banyak penelitian untuk mengidentifikasi dan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diantaranya yaitu kerjasama tim dan beban kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja. Menurut *Colquitt et al*, (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi. Tak hanya itu pula *Colquitt* pada bukunya "*Organizational Behavior*" (*Edisi ke - 6 Tahun 2016*) mengemukakan bahwa "*job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively to organizational goal accomplishment. This definition of job performance includes behaviors that are within the control of employees, but it places a boundary on which behavior are (and are not) relevant to job performance*".

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh kerjasama tim dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten yang respondennya berjumlah 60 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diukur dengan 5 alternatif jawaban untuk mengukur sikap responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana dan berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat tersebut valid atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner.

Tabel 1. Uji Validitas

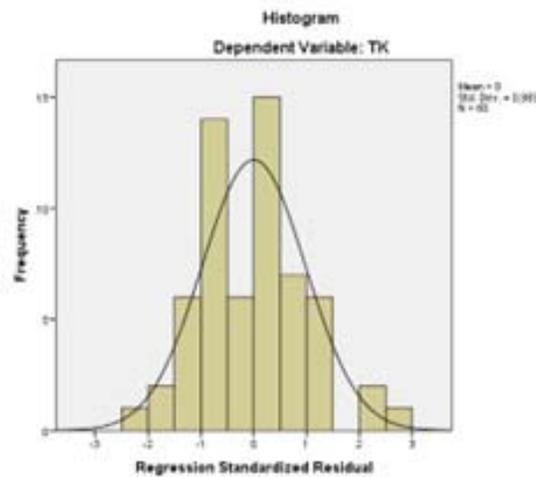
Variabel	Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kinerja (Y)	K.1	0,437	0,254	Valid
	K.2	0,490	0,254	Valid
	K.3	0,479	0,254	Valid
	K.4	0,525	0,254	Valid
	K.5	0,550	0,254	Valid
	K.6	0,497	0,254	Valid
	K.7	0,475	0,254	Valid
	K.8	0,453	0,254	Valid
	K.9	0,566	0,254	Valid
	K.10	0,523	0,254	Valid
	K.11	0,534	0,254	Valid
Kerjasama Tim (X ₁)	KS.1	0,551	0,254	Valid
	KS.2	0,574	0,254	Valid
	KS.3	0,521	0,254	Valid
	KS.4	0,524	0,254	Valid
	KS.5	0,516	0,254	Valid
	KS.6	0,546	0,254	Valid
	KS.7	0,596	0,254	Valid
	KS.8	0,575	0,254	Valid
	KS.9	0,430	0,254	Valid
	KS.10	0,546	0,254	Valid
	KS.11	0,470	0,254	Valid
Beban Kerja (X ₂)	B.1	0,564	0,254	Valid
	B.2	0,647	0,254	Valid
	B.3	0,465	0,254	Valid
	B.4	0,561	0,254	Valid
	B.5	0,420	0,254	Valid
	B.6	0,362	0,254	Valid
	B.7	0,500	0,254	Valid
	B.8	0,371	0,254	Valid
	B.9	0,486	0,254	Valid
	B.10	0,572	0,254	Valid
	B.11	0,520	0,254	Valid

Sumber: Hasil output menggunakan SPSS.2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid. Hal tersebut disimpulkan karena masing-masing dari item tersebut memiliki nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel sama dengan 0,254. Demikian dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan ini memiliki validitas yang baik sehingga dapat dilakukan anallisis lebih lanjut.

b. Uji Normalitas

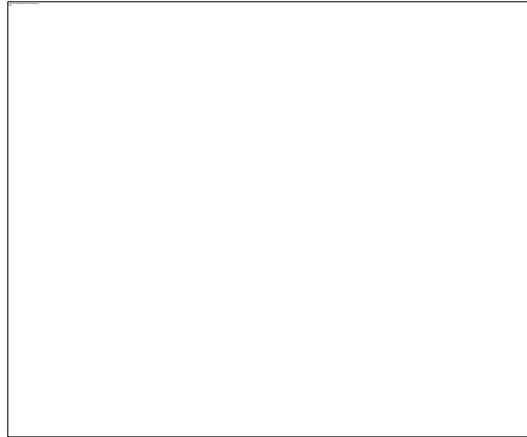
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas sangat penting dilakukan karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal (berdistribusi normal).



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil output menggunakan SPSS.2024

Dari tampilan grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak melengkung ke arah kanan atau melengkung ke arah kiri. Grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



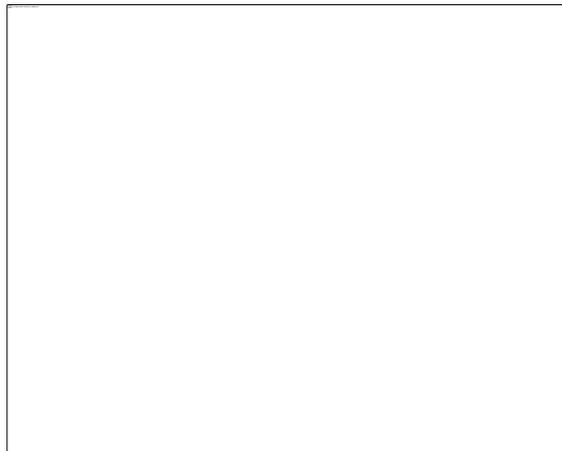
Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Hasil output menggunakan SPSS.2024

Berdasarkan gambar 2 dapat dijelaskan gambar P-P Plot untuk model diatas menunjukkan bahwa normal probability plot karena memiliki titik - titik (data) yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data mempunyai distribusi normal.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Heteroskedstisitas

Sumber: Hasil output menggunakan SPSS.2024

Dilihat dari gambar 3 dapat disimpulkan bahwa titik - titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Hal ini mengidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,106	5,205		5,592	,000
	TKS	,377	,114	,398	3,307	,002

a. Dependent Variable: TK

Sumber: Hasil output menggunakan SPSS.2024

Variabel kerjasama tim (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,377 menunjukkan bahwa apabila kerjasama tim meningkat 1 persen maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,377 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai signifikan sebesar 0,002 nilai ini lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,845	6,151		5,340	,000
	TB	,293	,134	,276	2,190	,033

a. Dependent Variable: TK

Sumber: Hasil output menggunakan SPSS.2024

Variabel beban kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,293 menunjukkan bahwa apabila beban kerja meningkat 1 persen maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,293 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai signifikan sebesar 0,033 nilai ini lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,830	7,060		2,950	,005
	TKS	,339	,114	,358	2,960	,004
	TB	,218	,128	,206	1,703	,094

a. Dependent Variable: TK

Sumber: Hasil output menggunakan SPSS.2024

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 20,830 + 0,339 X_1 + 0,218$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut dapat dijabarkan dengan deskriptif sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) = 20,830

Ketika variabel bebas kerjasama tim (X_1), beban kerja (X_2) bernilai 0 maka nilai variabel terikat kinerja pegawai (Y) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten sebesar 20,830 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

Nilai koefisien regresi variabel kerjasama tim (X_1) = 0,339

Nilai koefisien kerjasama tim (X_1) pada penelitian ini sebesar 0,339, artinya jika variabel kerjasama tim mengalami kenaikan 1 persen maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,339.

Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X_2) = 0,218

Nilai koefisien beban kerja (X_2) pada penelitian ini sebesar 0,218, artinya jika variabel beban kerja mengalami kenaikan 1 persen maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,218.

f. Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,830	7,060		2,950	,005
1 TKS	,339	,114	,358	2,960	,004
TB	,218	,128	,206	1,703	,094

a. Dependent Variable: TK

Sumber: Hasil output menggunakan SPSS.2024

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= t (\alpha/2 : n - k - 1) \\ &= t (0,1 / 2 : 60 - 2 - 1) \\ &= 0,05 : 58 \\ &= 1,671 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji spss menunjukan hasil hipotesis secara parsial, membuktikan bahwa variabel kerjasama tim memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,960, dengan demikian nilai t_{hitung} sementara 2,960, dan nilai t_{tabel} sebesar 1,671, sehingga nilai $t_{\text{hitung}} 2,960 \geq t_{\text{tabel}} 1,671$ sementara tingkat signifikansi yang diperoleh dari uji hipotesis menunjukan angka $0,004 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut hipotesis yang menyatakan

kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji spss menunjukkan hasil hipotesis secara parsial, membuktikan bahwa variabel beban kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,703, dengan demikian nilai t_{hitung} sementara 1,703, dan nilai t_{tabel} sebesar 1,671, sehingga nilai $t_{hitung} 1,703 \geq t_{tabel} 1,671$ sementara tingkat signifikasi yang diperoleh dari uji hipotesis menunjukkan angka $0,094 > 0,05$.

Berdasarkan hasil tersebut hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,932	1	42,932	10,937	,002 ^b
	Residual	227,668	58	3,925		
	Total	270,600	59			

a. Dependent Variable: TK

b. Predictors: (Constant), TKS

Sumber: Hasil output menggunakan SPSS.2024

$$F_{tabel} = f(k : n - k)$$

$$= f(2 : 58)$$

$$= 2,76$$

Berdasarkan hasil uji SPSS dapat menunjukan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 10,937 dengan nilai signifikasi sebesar 0,002, nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,76 . Nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} atau $10,937 > 2,76$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen kerjasama tim (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan (bersama – sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja pegawai (Y)).

g. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,599	,571	5,94956

a. Predictors: (Constant), TB, TKS

Sumber: Hasil output menggunakan SPSS.2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai r square sebesar 0,599 yang berarti kemampuan variabel bebas dalam

menjelaskan variabel terikat sebesar 59 % dan sisanya 41 % terdapat dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian Kerjasama Tim (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten.

- A. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten.
- B. Beban Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten.
- C. Kerjasama Tim dan Beban Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan lebih baik dan lebih teliti lagi dalam mengerjakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D., Medinal, & Setyo Mulyani, H. T. (2021, November). Pengaruh kerjasama tim, kreativitas dan. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*, STIE-IBEK, 8, 90–96.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021, Juli). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 191–202.
- Darmawan, A. R., Hairul, & Wicaksono, T. (2021). Pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. *Manajemen, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari*, 61201, 1–19.
- DISPERINDAG Provinsi Banten. (2016). Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Provinsi Banten, tipe A menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Perindustrian dan Perdagangan. Available at: <https://disperindag.bantenprov.go.id/tugas-pokok-dan-fungsi>.
- Festinahati, B., Paskalis, D., & Erasma, F. Z. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Gubernur Provinsi Banten. (2016). Peraturan Gubernur Nomor 83 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Tipe, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Banten. Available at: <https://disperindag.bantenprov.go.id/tugas-pokok-dan-fungsi>.

- Gubernur Provinsi Banten. (2023). Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Available at: <https://bantenprov.go.id/produkhukum/pergub/peraturan-gubernur-banten-nomor-24-tahun-2023-tentang-pengelolaan-kinerja-pegawai-aparatur-sipil-negara>.
- Irwadi. (2020, Desember). Pengaruh stres kerja, kompetensi kerja dan disiplin kerja. Volume IV No.2, Desember 2020, IV, 155–166.
- Jayanti Fortuna, E. M., Wijayanto, H., & Hartono, S. (2022, Mei–Agustus). Pengaruh kerjasama tim, beban kerja dan disiplin kerja terhadap. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2, 367–377.
- Noviyanti, Asmalah, L., & Fitria, J. R. (2023, Juli). Pengaruh motivasi kerja dan kerjasama tim. *Economic, Accounting, Management and Business*, 6, 546–553.
- Paat, F., Dotulong, L. H., & Pandowo, M. C. (2023, Oktober). Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap efektivitas kerja. *Jurnal EMBA*, 11, 916–926.
- Priastayadi, C., & Sudarnaya, I. (2023, Juni). Pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan kerjasama tim. *Jurnal Daya Saing*, 9, 313–319.
- Putri, M. A., Irfani, A., & Wirayudha, A. (2024). Pengaruh kerjasama tim dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Business and Management*, 4, 155–162.
- Rabiulkhri, M., Noviansyah, & Oktari, S. (2023, Juli). Pengaruh beban kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja. *Journal of Management, Entrepreneur and*, 2, 42–51.
- Ramadhani, J. (2022, Oktober). Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5, 1505–1513.
- Sijabat, R., Violinda, Q., & Putri, A. I. (2023, Desember). Pengaruh kerjasama tim, disiplin kerja, dan beban kerja. *Vol. 9 No. 2 Desember 2023*, 9, 86–101.
- Triwulandari, N., Suharto, A., & Zaini, H. (2020). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan teamwork. 4, 1–16.