

Pengaruh *Team Work* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur¹Rohmiyatun Ilmi, ²Syaiful Amri, ³Rosyia Wardani^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM[1rohmyatunilmi2001@gmail.com](mailto:rohmyatunilmi2001@gmail.com), [2syaifulamri5@gmail.com](mailto:syaifulamri5@gmail.com), [3rosyia3112@gmail.com](mailto:rosyia3112@gmail.com)

(087757762409)

Abstract

The purpose of this study was to examine several things, as follows: (1) the effect of team work on performance, (2) the effect of workload on performance, (3) the effect of team work and workload on performance. In this study using associative research with a population of 80 people and a sample of 80 people who are employees of the Office of Education and Culture of East Lombok Regency. The data collection technique used in this study was in the form of a statement in the form of a questionnaire. The findings showed that: (1) Team work has a significant effect on performance because it has a larger t count than t table, namely $4.212 > 1.991$ with a significance value of $0.001 < 0.05$. (2) Workload has a significant effect on performance because it has a larger t count than t table, namely $5.310 > 1.991$ with a significance value of $0.001 < 0.05$. (3) Team work and workload have a significant effect on performance because F count is larger than F table, namely $27.658 > 3.12$.

Keywords: Team work, Workload, and Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menguji beberapa hal, yaitu : (1) pengaruh *team work* terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur, (2) pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur, (3) pengaruh *team work* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan jumlah populasi 80 orang dan sampel sebanyak 80 orang yang merupakan pegawai kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa pernyataan dalam bentuk kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) *Team work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $4,212 > 1,991$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. (2) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu, $5,310 > 1,991$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. (3) *Team work* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena F hitung lebih besar dari F tabel yaitu, $27,658 > 3,12$.

Kata Kunci : *Team work*, Beban Kerja Dan Kinerja

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia kerja saat ini semakin ketat. Selain karena jumlah penduduk yang terus bertambah, persaingan juga timbul karena adanya kebutuhan saat ini akan pegawai demi tercapainya tujuan perusahaan/instansi. Dunia kerja merupakan tempat bagi sekelompok orang atau individu untuk melakukan aktifitas. Sekelompok individu yang bekerja dalam suatu perusahaan/instansi disebut sebagai Sumber Daya Manusia (SDM). Keberadaan sumber daya manusia sangat penting dalam mendukung operasional dan aktifitas sesuai dengan dinamika perkembangan zaman. Sumber daya manusia adalah faktor

terpenting dalam sebuah perusahaan/instansi, tujuan bisa tercapai dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan dalam suatu pekerjaan yang dilakukan (Samsuni, 2017). Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan tentu saja sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik. Kualitas sumber daya manusia yang baik ditentukan dengan kinerja yang dilakukan. Kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam perusahaan atau suatu organisasi dalam mendukung pengerjaan tugas-tugas yang telah direncanakan. Kinerja tersebut dapat diartikan sebagai suatu prestasi pegawai yang diberikan terhadap tanggung jawab yang sudah diselesaikan.

Menurut (Mangkunegara, 2015) kinerja pegawai merupakan suatu keberhasilan yang telah dilakukan seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Faktor keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan suatu instansi tidak terlepas dari penerapan kerja sama tim (*team work*). Oleh karena itu *Team work* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. *Team work* merupakan faktor terpenting dalam kelancaran sebuah organisasi. Keberhasilan *team work* diraih ketika mereka dapat menyelesaikan kompetisi dan selalu konsentrasi pada perbedaan pandangan dan kemampuan serta keahlian dengan tujuan mengatasi masalah dan tantangan yang muncul secara cepat. Menurut (Pandelaki, 2018) *Team work* ditunjukkan dengan adanya individu yang saling bekerjasama yang memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam organisasi. Dengan meningkatkan kerjasama pegawai lebih tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan bekerjasama juga dapat membuat hubungan antar pegawai lebih dekat dan hal ini dapat menimbulkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya serta akan lebih memotivasi pegawai agar menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat dari pada target yang diberikan (Imron Suhardi, 2019). Penerapan kerjasama tim diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja serta terhindar dari pegawai yang menganggur, baik di perusahaan multinasional, swasta maupun organisasi pemerintahan. Jika perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara divisi satu dengan yang lain, maka hasil kerja tidak efisien. Sebuah instansi terdiri dari berbagai

macam individu yang dituntut untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan. Oleh karena itu, instansi harus melakukan kerjasama tim guna mencapai target yang telah ditetapkan. *Team work* sebagai bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah di sepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien yang saling bergantung pada tugas

dan bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Kerja sama antar individu maupun kelompok menunjukkan adanya kesepakatan sebagai bentuk usaha bersama untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien yang saling bergantung pada tugas dan bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Kemampuan melalui kerjasama yang kuat dapat meraih suatu pencapaian yang besar, dimana belum pernah terjadi sebelumnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Devina, 2018) yang melakukan penelitian dengan variabel *Team work* menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh (Alviani & Nuvriasari, 2022) yang menyatakan bahwa *team work* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan masa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan menyebabkan terjadinya pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam pekerjaan yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pegawai. Kinerja pegawai dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah instansi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada pegawainya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan suatu instansi yang efektif dan efisien.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan merupakan salah satu Dinas yang paling memiliki peranan strategis dalam meningkatkan derajat masyarakat khususnya di wilayah kabupaten Lombok Timur. Untuk itu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dituntut mangaktualisasikan segenap kemampuan dengan daya dukung personalia, sarana dan prasarana, serta semua perangkat kelengkapan di dalamnya. Menurut salah satu staff

kepegawaian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur, Bahwa terdapat pengaruh *Team work* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur yang dilihat pada beberapa kegiatan yang dilaksanakan seperti pada saat pengendalian DAK (dana alokasi khusus), pembantu PPTK (pejabat pelaksanaan teknis kegiatan), penilaian PAK (penilaian angka kredit), tim teknis kegiatan, tim verifikasi bansos, dan tim operator aset. Kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang dilakukan secara kerjasama atau dalam bentuk kerja tim (*team work*) agar pengerjaannya lebih mudah dan tentunya lebih cepat selesai karena dapat dilakukan pembagian tugas kepada masing-masing anggota dalam suatu tim sehingga kinerja yang dihasilkan lebih maksimal. Namun dalam kerja tim terkadang masih terdapat perbedaan-perbedaan pendapat yang dapat menurunkan kinerja pegawai, akan tetapi masalah tersebut masih dapat diselesaikan dengan melakukan musyawarah dengan tetap menerima segala bentuk pendapat dan menentukan pendapat yang lebih tepat sesuai situasi dan kondisi pada saat itu.

Pada hasil observasi dan wawancara selanjutnya terdapat beban kerja, dimana beban kerja pada pegawai kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten lombok timur ditemukan beberapa fenomena yang muncul seperti pekerjaan yang sebelumnya belum selesai dikerjakan namun sudah ditambah lagi dengan pekerjaan yang baru sehingga para pegawai dituntut untuk bekerja lebih keras demi memenuhi target, sehingga dapat menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal tersebut mengakibatkan para pegawai harus menambah waktu jam kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan mendapatkan hasil kerja yang baik sehingga terciptanya kinerja yang

Kinerja pegawai Dinas pendidikan dan kebudayaan kab. Lombok timur selama satu tahun terakhir sudah baik. Berdasarkan sasaran kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Lombok Timur tahun 2022 menunjukkan bahwa capaian kinerja organisasi dan kinerja pegawai pada dinas tersebut adalah bernilai "BAIK". berdasarkan Permenpan RB No. 6 Tahun 2022, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah ekspektasi kinerja yang 0 10 20 30 40 50 60 Category 1 Category 2 Category 3 Category 4 7 akan dicapai oleh pegawai setiap tahun. Dengan hanya melihat SKP atasan akan mengikuti nilai SKP bawahannya. Jika nilai SKP pada pimpinan baik, maka secara otomatis bawahan akan menjadi baik pula.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merasa tertarik untuk mengetahui lebih

lanjut tentang adanya pengaruh team work dan time pressure terhadap kinerja pegawai. Sehingga dalam proposal ini penulis ingin mengambil judul “Pengaruh Team work dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur”

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian dengan tujuan untuk dapat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan menggunakan jenis penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, dan meramalkan suatu gejala (Sugiyono,2019).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode observasi, kuisisioner, wawancara. Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan atau pencatatan secara sistematis terhadap gejala terjadi pada objek penelitian. Kuisisioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya (Sugiyono, 2016:142). Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti, dan apabila ingin mengetahui hal hal dari responden yang lebih mendalam dari jumlah responden yang sedikit (Sugiyono,2016).

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kab.Lombok Timur yang berjumlah 80 orang pegawai dan sampelnya juga menggunakan seluruh populasi yang ada. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *non probability sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini seperti informasi dan gambaran umum mengenai objek penelitian. Data kuantitatif pada penelitian ini nantinya berupa hasil

jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan.

Teknik Analisa Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinearitas
- c. Uji Heteroskedastisitas

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat).

Analisis yang di gunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta 1 X1 + \beta 2 X2 + \beta 3 X3 + e$$

3. Uji Hipotesis

- a. Uji T (Parcial)
- b. Uji F (Silmultan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Data

Hasil Uji Asumsi Klasik

- a. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data pada penelitian ini adalah dengan uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test dan dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini

sudah terdistribusi secara normal

- b. Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Dimana nilai toleransi harus lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) harus kurang 53 dari 10. Apabila hasil uji multikolonieritas menunjukkan dua hal diatas maka dapat diartikan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas. Diketahui bahwa a nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu maka data pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.
- c. Uji heteroskedastistas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastistas. Pada penelitian ini terjadi heteroskedastistas atau tidak dapat dilihat dengan menggunakan grafik scatterplot, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan dibawah angka 0, maka tidak terjadi heteroskedastistas. Diketahuui bahwa titik data menyebar di bawah dan di atas atau sekitar angka 0. Titik-titik ini juga tidak membentuk pola tertentu yang teratur seperti melebar, menyempit atau bergelombang. Oleh karena itu berdasarkan penjelasan tersebut menunjukkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedstistas

Analisis Regresi Linerar Berganda

Analisis linear berganda digunakan pada penelitian apabila peneitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor di manipulasi (di naik turunkan nilainya).

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.607	3.945		3.196	.002
	TEAMWORK	.492	.117	.372	4.212	<.001
	BEBAN KERJA	.656	.123	.469	5.310	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Lampiran

Persamaan Regresi Linear Berganda

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

$$Y = 12,607 + 0,492X_1 + 0,656X_2 + e$$

- a. Nilai konstanta (a) kinerja sebesar 12,607 yang menyatakan jika variabel *team work* (X1), beban kerja (X2) nilainya 0 atau tidak ada pengaruh variabel bebas sehingga nilai peningkatan kinerja (Y) adalah 12,607.
- b. Koefisien regresi X1 sebesar 0,492 atau positif berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (*team work*) sebesar 1 satuan maka variabel Y (kinerja) mengalami peningkatan sebesar 0,492.
- c. Koefisien regresi X2 sebesar 0,656 atau positif berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 (beban kerja) sebesar 1 satuan maka variabel Y (kinerja) mengalami peningkatan sebesar 0,656.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial dapat diketahui besarnya probabilitas signifikan tiap dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.12
Hasil Uji t (parsial)

No	Variabel	Nilai t Hitung	Nilai t Tabel	Sig	Keterangan
1	<i>Teamwork</i>	4,212	1,991	0,001	Signifikan
2	Beban Kerja	5,310	1,991	0,001	Signifikan

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t tabel adalah sebesar 1,992. Nilai t tabel tersebut didapatkan dengan menentukan tingkat kepercayaan yaitu $0,05/2 = 0,025$ dan menentukan df yaitu $n - k - 1 = 80 - 2 - 1 = 77$ (Ghozali, 2011). Hal ini menyatakan bahwa nilai t tabel dapat dilihat pada kolom tingkat kepercayaan 0,025 dan df pada kolom 77 yaitu sebesar 1,991.

Variabel *team work* memiliki t hitung lebih besar dibandingkan t tabel, yaitu 4,212 > 1,991 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya secara parsial *team work*

berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur.

Variabel beban kerja memiliki t hitung lebih besar dibandingkan t tabel yaitu $3,310 > 1,991$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang artinya beban kerja secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 4. 13
Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322.910	2	161.455	27.653	<.001 ^b
	Residual	449.578	77	5.839		
	Total	772.487	79			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Beban kerja, Teamwork						

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai df pembilang (N1) adalah 2 dan df penyebut (N2) adalah 77. Nilai N1 juga dapat dihitung dengan rumus $3 - 1 = 2$ dan N2 dapat dihitung dengan rumus $80 - 3 = 77$ (Ghozali, 2018).

Hal ini menyatakan bahwa F tabel terdapat pada kolom 2 pada df pembilang dan kolom 77 pada df penyebut sebesar 3,12

Berdasarkan nilai F hitung dan F tabel pada penelitian ini, maka dapat dilihat bahwa F hitung memiliki nilai yang lebih besar dari F tabel yaitu $27,653 > 3,12$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *team work* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur.

Pembahasan

Team work Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur.

Berdasarkan hasil analisis data diatas, dapat dilihat bahwa *team work* memiliki t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel, yaitu $4,212 > 1,991$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya secara parsial *team work* berpengaruh signifikan terhadap

kinerja. *Team work* berpengaruh terhadap kinerja sebab para Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur sebab dengan melakukan kerja tim atau secara berkelompok usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Artinya yaitu kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disutau instansi. Dalam melakukan *team work* tentunya tidak terlepas dengan adanya kerjasama, kepercayaan dan kekompakan. Hal ini dapat dilihat pada hasil jawaban responden yang menunjukkan nilai sangat baik. Oleh karena itu *team work* dapat berjalan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur.

Team work merupakan suatu bentuk kerjasama yang dilakukan oleh beberapa orang dalam suatu kelompok atau instansi yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan efisien daripada kerja secara individu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dini (Hariani Octavia, n.d.) 2021 dengan judul “Pengaruh *Team work* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction” yang dimana pada variabel *team work* juga menunjukkan hasil bahwa secara parsial *team work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Awalia, dkk tahun 2020 dengan judul “Pengaruh *Team work* terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. XYZ Jatinangor)” yang menyatakan bahwa *team work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parta dan Mahayasa tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Keterampilan Kerja, *Team work*, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahata Silver di Celuk, Gianyar” yang menyatakan bahwa *Team work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur

Berdasarkan hasil analisis data, terdapat hasil yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki t hitung lebih besar dibandingkan t tabel yaitu sebesar $5,310 > 1991$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya secara parsial beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur sebab apabila beban kerja yang diberikan berlebihan dapat menurunkan kinerja pegawai, sebaliknya apabila semakin

rendah beban kerja yang diberikan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin maksimal.

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa adanya hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai. Dalam hasil penelitian ini terdapat hubungan yang baik, artinya para pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur sudah dapat menjalankan beban kerja yang diberikan secara baik, dan apabila beban kerja tinggi maka kinerja pegawai menurun sebaliknya jika nilai beban kerja rendah maka kinerja pegawai meningkat.

Menurut Shabbir dan Naqvi dalam (Budiasa, 2021) menyatakan bahwa beban kerja terlalu tinggi dan beban kerja terlalu rendah berkorelasi dengan kinerja yang rendah. Sehingga dapat dikatakan semakin semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja, begitupun sebaliknya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi pada tahun 2019 dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai” yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman, dkk tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot” yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

***Team work* Dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur.**

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, nilai F hitung dan F tabel pada penelitian ini dapat dilihat bahwa F hitung memiliki nilai yang lebih besar dari F tabel yaitu $27,658 > 3,12$. Hal ini menyatakan bahwa variabel *team work*, dan beban kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja.

Team work dan beban kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur, sebab apabila kedua variabel tersebut dijalankan secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh para pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susiana Simbolon pada tahun 2021 dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh kerjasama tim (*team work*) dan

beban kerja terhadap kinerja staf sekolah sampoerna academy” hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa secara simultan *team work* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fortuna,dkk tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo” yang menunjukkan hasil bahwan Kerjasama Tim, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Team work (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur (Y). Dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $4,212 > 1,991$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebdayaan Kabupaten Lombok Timur (Y). Dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $5,310 > 1,991$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. *Team work* dan Beban kerja brpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudyaan Kabupaten Lombok Timur. Dengan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar $27,653 > 3,12$ dan signifikan $0,001$.

DAFTAR PUSTAKA

- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2022). PENGARUH PERILAKU INOVATIF, MOTIVASI KERJA, DAN *TEAM WORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN LAUTAN CENDIKIA MULIA Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Arif, H. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru*.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta:n Rineka Cipta
- Bairizky, Ahmad. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia – jilid 2*. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Devina, G. (2018). *Pengaruh Team work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Surabaya 2*. 1–9.
- Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–

325.

- Farida. (2013). Pengaruh *Team work*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Internasional Manajemen Bisnis*, 129–146.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. *Badan Peneliti Universitas Diponegoro*, (10th).
- Hariani Octavia, D. (n.d.). PENGARUH *TEAM WORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI JOB SATISFACTION. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasindo.
- Imron and Suhardi (2019) „Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai“, *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen S TIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1).
- 67 Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Publik)*. Depok: PT. Rajagrafindo persada.
- Maini, Y.-, & Tanno, A. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA, *TEAM WORK* DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA BAPPEDA KOTA PAYAKUMBUH). *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31–50. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.360>
- Mangkunegara. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Octarina B, *Team Work Pada Perawat Rumah Sakit Daerah X*, (Medan: Universitas Sumatera Utara), 2012. Repository.usu.ac.id.
- Pandelaki, M. T. (2018). *Pengaruh Team work dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong*.
- Priyanto, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(2).
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Samsuni. 2017. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Jurnal Al-Falah*, Vol. XVII, No. 31.
- Sari Kiki. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Turnover Intention Karyawan (Studi pada Hotel Grand Duta Syariah di Kota Palembang). Palembang E-jurnal UIN Raden Patah.
- Setiawan. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Subur

Tekhnik Utama di Kota Makassar.

- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim (Team Work) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Staf Sekolah Sampoerna Academy Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Sriyono, s. (2013). *Pengaruh Team work, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Produktivitas pada Perusahaan Jasa*.
- Sugiyono, P. D. (2019) METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D.
- Tarwaka, P., & Sri Darnoto, S. K. M. (2016). *Perbedaan Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Antara Sikap Kerja Berdiri dan Duduk pada Karyawan Bagian Produksi di PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Wulandari (2020) Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Non –Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Smk Bakti Ponorogo “ UNMUH Ponorogo”Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok, XVII(2)