

SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA TENAGA HARIAN LEPAS BIDANG BINA MARGA PADA DINAS PUPR KOTA PEKANBARU



Oleh:

RUDI KURNIADI

215210007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2026

SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA TENAGA HARIAN LEPAS BIDANG BINA MARGA PADA DINAS PUPR KOTA PEKANBARU

*Disusun dan Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



Oleh:

**RUDI KURNIADI
215210007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2026**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rudi Kurniadi
 PM : 215210007
 Fakultas : Ekonomi
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Bina Marga Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru

Disahkan Oeh:

PEMBIMBING

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

DEKAN

KETUA PRODI

Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.



Gilang Nugroho, SE., M.M



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Rudi Kurniadi
NPM : 215210007
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Sponsor : Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Bina Marga Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut :

NO.	Tanggal	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	20 Juni 2025	ACC DAFTAR SEM. PROPOSAL	
2	24 November 2025	ACC KOESIONER PENELITIAN	
3	04 Januari 2026	ACC DAFTAR SEMINAR HASIL	

Pekanbaru, 04 Februari 2026
Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 00014/KPTS/FE-UIR/2026, Tanggal 14 Januari 2026, Maka pada Hari Rabu/14 Januari 2026 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2022/2023.

- | | |
|--------------------|---|
| 1. Nama | : Rudi Kurniadi |
| 2. NPM | : 215210007 |
| 3. Program Studi | : Manajemen |
| 4. Judul Skripsi | : Pengaruh Beban Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Bina Marga Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru |
| 5. Tanggal Ujian | : 14 Januari 2026 |
| 6. Waktu Ujian | : 60 menit |
| 7. Tempat Ujian | : |
| 8. Yudicium/Nilai | : Lulus (A-) 82.92 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Gilang Nugroho, SE., M.M.
Kaprosdi Manajemen

Dosen Penguji

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
2. Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.
3. Kamar Zaman, SE., MM.

Notulen

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

Pekanbaru, 14 Januari 2026

Mengetahui
Dekan,



Dr. Eva Sundari, SE., MM., C.R.B.C.



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR: 00014/Kpts/FE-UIR/2026
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :**
1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
 2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat :**
1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
 7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 - b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :**
1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Rudi Kurniadi
NPM : 215210007
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Bina Marga Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

No.	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Penata, C/c	Materi	Ketua
2.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.	Pembina Utama Muda, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3.	Kamar Zaman, SE., MM.	Penata, C/c	Methodologi	Anggota
4.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Penata, C/c	Penyajian, Bahasa	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 14 Januari 2026
Dekan,

Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الرياوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Rudi Kurniadi
NPM : 215210007
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Bina Marga Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru
Hari/Tanggal Seminar : Rabu/14 Januari 2026
Tempat :
Dosen Pembimbing

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.		

Dosen Pembahas/Penguji

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.		
2.	Kamar Zaman, SE., MM.		

Hasil Seminar : Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 82.50)

Mengetahui
An. Dekan



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 14 Januari 2026
Ketua Prodi



Gilang Nugroho, SE., M.M



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية البروكية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Rudi Kurniadi
NPM : 215210007
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Bina Marga Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru
Penguji : 1. Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.
2. Kamar Zaman, SE., MM.
Hari/Tanggal Seminar : 30 Juli 2025
Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :
Judul : Disetujui
Permasalahan : Jelas
Tujuan Penelitian : Jelas
Hipotesa : Sesuai
Variabel yang diteliti : Jelas
Alat yang dipakai : Sesuai
Populasi dan sampel : Jelas
Cara pengambilan sampel : Sesuai
Sumber data : Jelas
Cara memperoleh data : Jelas
Teknik Pengolahan data : Jelas
Daftar kepustakaan : Cukup
Teknik penyusunan laporan : Jelas
Kesimpulan tim seminar : Tidak perlu diseminarkan kembali

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No.	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Ketua	
2.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.	Anggota	
3.	Kamar Zaman, SE., MM.	Anggota	

Mendekatkan
Kepada Dekan Bidang Akademis

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.

Pekanbaru, 30 Juli 2025
Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR: 1016/Kpts/FEB-UIR/2024
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 13 November 2024 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan Skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- N a m a : Rudi Kurniadi
N P M : 215210007
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Bina Marga Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pau. Tanggal: 28 November 2024
Dekan



Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : RUDI KURNIADI

NPM : 215210007

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA TENAGA HARIAN LEPAS BIDANG BINA MARGA PADA DINAS PUPR KOTA PEKANBARU

PEMBIMBING : ABD RAZAK JER, SE., M.SI

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 29% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 12 Januari 2026

Ketua Program Studi Manajemen

Gilang Nugroho, S.E., M.M.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA
TENAGA HARIAN LEPAS BIDANG BINA MARGA PADA DINAS PUPR KOTA
PEKANBARU**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain. Yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan Universitas batal saya terima.

Pekanbaru, 5 maret 2026
Yang memberi pernyataan,



Rudi Kumiadi
215210007

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA TENAGA HARIAN LEPAS BIDANG BINA MARGA PADA DINAS PUPR KOTA PEKANBARU

OLEH

RUDI KURNIADI

215210007

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru. Adapun populasi dalam penelitian sebanyak 137 orang dengan pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 117 orang. Jenis dan sumber data adalah data primer dan sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan bantuan Software SMARTPLS Versi 4. Hasil penelitian diperoleh bahwa : (1) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru, (2) kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru, (3) beban kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru.

Kata kunci : Beban Kerja, Kerjasama Tim dan Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND TEAMWORK ON THE PERFORMANCE OF CASUAL DAILY WORKERS IN THE HIGHWAYS SECTOR AT THE PUPR SERVICE OF PEKANBARU CITY

BY

RUDI KURNIADI

215210007

This study aims to determine and analyze the effect of workload and teamwork on the performance of casual daily workers in the Highways sector at the Pekanbaru City PUPR Office. The population in the study was 137 people with sampling using the purposive sampling method, so the sample in this study was 117 people. The types and sources of data were primary and secondary data, while the data collection techniques used interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this study was quantitative descriptive analysis with the help of SMARTPLS Version 4 Software. The results of the study showed that: (1) workload had a negative and significant effect on the performance of casual daily workers in the Highways sector at the Pekanbaru City PUPR Office, (2) teamwork had a positive and significant effect on the performance of casual daily workers in the Highways sector at the Pekanbaru City PUPR Office, (3) workload and teamwork had a significant effect on the performance of casual daily workers in the Highways sector at the Pekanbaru City PUPR Office.

Keywords: Workload, Teamwork and Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang mana telah memberikan kesehatan kepada penulis serta kekuatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul "PENGARUH BEBAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA TENAGA HARIAN LEPAS BIDANG BINA MARGA PADA DINAS PUPR KOTA PEKANBARU", untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana manajemen (SM) pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Namun penyusunan skripsi ini tidak lepas dari orang sekitar penulis yang telah berkontribusi memberikan dukungan serta pertolongannya. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak berikut ini:

1. Bapak Assoc. Prof. Dr. Admiral, S.H., MH, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE, MM, CRBC selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Gilang Nugroho, SE., MM selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan serta pencerahan sebagai penunjang kesempurnaan dalam diri penulis.

6. Kedua orang tua penulis, Bapak Ismadi dan Mamak Miswanti yang tidak henti-hentinya memberikan doa, dorongan semangat, serta bantuan moril dan materil. Terima kasih atas semua ketulusan cinta, kesabaran, dan pengorbanan yang menjadi kekuatan utama bagi penulis dalam menempuh pendidikan hingga tahap ini. Tanpa dukungan penuh dari Bapak dan Mamak, pencapaian ini tidak akan mungkin terwujud.
7. Teman-teman seperjuangan anggota manajemen kelas J yang telah memberikan dukungan, semangat, bantuan, serta kebersamaan kepada penulis selama masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini.
8. Terima kasih kepada diri sendiri, Rudi Kurniadi yang telah sabar, tekun, dan pantang menyerah melewati berbagai tantangan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih sudah tetap semangat, bangkit setiap kali merasa lelah, dan terus berusaha sampai semua bisa terselesaikan dengan baik. Semoga semua kerja keras ini menjadi langkah awal yang baik untuk perjalanan selanjutnya.

Penulis sadar bahwa masih banyak terdapat kekurangan di dalamnya. Oleh karena itu, kritik serta saran yang membangun sangat diharapkan untuk meningkatkan kemampuan penulis, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca.

Pekanbaru, 13 Januari 2026

Penulis

Rudi Kurniadi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	iv
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	v
SURAT KEPUTUSAN DEKAN TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI.....	vi
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN	vii
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL.....	viii
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI.....	ix
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	x
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	xi
ABSTRAK	xii
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	13
2.1 Kinerja	13
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.3 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja.....	16
2.1.4 Indikator Kinerja.....	18
2.2 Beban Kerja	20
2.2.1 Pengertian Beban Kerja	20
2.2.2 Dampak Beban Kerja	22
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	23

2.2.4 Dimensi Beban Kerja	25
2.2.5 Indikator Beban Kerja	26
2.3 Kerjasama Tim	27
2.3.1 Pengertian Kerjasama Tim	27
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim	29
2.3.3 Dimensi Kerjasama Tim	31
2.3.4 Indikator Kerjasama Tim	32
2.4 Penelitian Terdahulu	33
2.5 Kerangka Penelitian	35
2.6 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Desain Penelitian	36
3.2 Objek Penelitian	36
3.3 Definisi Variabel Penelitian	36
3.4 Populasi Dan Sampel	40
3.4.1 Populasi	40
3.4.2 Sampel	40
3.5 Jenis Dan Sumber Data	40
3.6 Teknik Pengumpulan Data	42
3.7 Teknik Analisis Data	43
3.8 Uji Outer Model	43
3.8.1 Uji Validitas	43
3.8.2 Uji Reliabilitas	44
3.9 Uji Inner Model	44
3.9.1 Uji R Square	44
3.9.2 Uji Path Coefficients (Dirrect Effect)	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.1.1 Sejarah Dinas PUPR Kota Pekanbaru	46
4.1.2 Visi Dan Misi Dinas PUPR Kota Pekanbaru	47
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas PUPR Kota Pekanbaru	49
4.2 Hasil Penelitian	54
4.2.1 Karakteristik Identitas Responden	54
4.2.2 Analisis Deskriptif	58
4.2.3 Uji Outer Model	104
4.2.4 Uji Inner Model	108
4.3 Pembahasan	110
4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Bidang Bina Marga Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru	110

4.3.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Bidang Bina Marga Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru.....	111
4.3.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Bidang Bina Marga Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru	112
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	114
5.1 Simpulan.....	114
5.2 Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA.....	117
LAMPIRAN.....	119

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Tim Tenaga Harian Lepas (Pasukan Kuning) Bidang Bina Marga Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru Tahun 2025.....	4
Tabel 1.2 Jam Kerja Tenaga Harian Lepas Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru	5
Tabel 1.3 Data Beban Kerja Tenaga Harian Lepas (Pasukan Kuning) Bidang Bina Marga Dinas PUPR Kota Pekanbaru	5
Tabel 1.4 Data Kinerja Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru Tahun 2024	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Operasional Variabel	37
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target.....	59
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Waktu Kerja Yang Tersedia Untuk Menyelesaikan Pekerjaan.....	60
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Tekanan Waktu Dalam Pekerjaan	61
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Waktu Istirahat Yang Diberikan	62
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang Keadaan Cuaca (Hujan,Panas,Banjir) Mempengaruhi Waktu Menyelesaikan Pekerjaan.....	63
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Stres Dan Cemas Akibat Tuntutan Pekerjaan Atau Lingkungan Kerja.....	65
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Tentang Kesulitan Berkonsentrasi Akibat Pekerjaan.....	66
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Tentang Beban Pikiran Akibat Pekerjaan	67
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Tentang Beban Pekerjaan Membuat Jenuh Atau Bosan.....	68
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Tentang Aktivitas Fisik Dalam Pekerjaan Terasa Berat Dan Menguras Tenaga	69
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Ini Secara Fisik Melebihi Batas Kemampuan	70
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Fisik Yang Dibutuhkan Pada Saat (Cuaca Hujan,Panas, Banjir)	71
Tabel 4.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Beban Kerja	72
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Tentang Rasa Tanggung Jawab Bersama Terhadap Pekerjaan.....	75

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Tentang Saling Membantu Dan Mendukung Dalam Menyelesaikan Tugas	76
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Tentang Berkontribusi Sesuai Kemampuan Masing-Masing	77
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Dapat Diselesaikan Lebih Efektif Karena Kerjasama Tim Yang Solid	79
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Tentang Tugas Dan Tanggung Jawab Dibagi Dengan Jelas	80
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Tentang Arahan Dari Atasan Mudah Dipahami Dan Dilaksanakan	81
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Tentang Komunikasi Berjalan Efektif Saat Bekerja Di Lapangan	82
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Tentang Informasi Penting Disampaikan Secara Jelas Dan Tepat Waktu	84
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Tentang Hubungan Antar Anggota Harmonis Karena Komunikasi Yang Baik	85
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Tentang Saling Terbuka Dalam Menyampaikan Saran Dan Masukan	86
Tabel 4.28 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kerjasama Tim	87
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Tentang Teliti Dan Rapi Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	90
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Tentang Hasil Pekerjaan Sesuai Dengan Harapan Yang Ditentukan	91
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Yang Diselesaikan Jarang Mengalami Kesalahan	92
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Jumlah Pekerjaan Sesuai Target Yang Ditentukan	94
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Tentang Mampu Menangani Volume Pekerjaan Yang Diberikan	95
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Lebih Dari Satu Tugas Sekaligus Bila Diperlukan	96
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Tentang Selalu Hadir Tepat Waktu Sesuai Jadwal Jam Kerja	97
Tabel 4.36 Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan	98
Tabel 4.37 Tanggapan Responden Tentang Jarang Terlambat Dalam Menyelesaikan Tugas	100
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyesuaikan Kecepatan Kerja Dengan Kebutuhan Di Lapangan	101

Tabel 4.39 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja	102
Tabel 4.40 Nilai Outer Loading	105
Tabel 4.41 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE).....	106
Tabel 4.42 Hasil Uji Reliabilitas.....	107
Tabel 4.43 Hasil Uji R Square	108
Tabel 4.44 Hasil Uji Hipotesis.....	109



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49
Gambar 4.2 Graphic Output.....	105



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu instansi. Untuk mencapai tujuan instansi sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja yang dimiliki serta kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi bagi instansi. Kontribusi yang diharapkan adalah pegawai mampu bekerja dengan sungguh-sungguh dan berkeinginan untuk memaksimalkan pekerjaannya, karena kontribusi yang tinggi dari setiap tenaga kerja akan berdampak terhadap keberhasilan instansi.

Dalam instansi pemerintah, selain pegawai terdapat pula tenaga harian lepas merupakan bagian dari sumber daya manusia yang dipekerjakan berdasarkan kebutuhan kerja harian dengan sistem pembayaran upah didasarkan pada jumlah hari kerja yang dijalani. Status kerja THL bersifat sementara dan tidak memiliki hubungan kerja jangka panjang sebagaimana pegawai. Tenaga harian lepas berperan langsung dalam pelaksanaan berbagai tugas rutin maupun teknis yang seringkali membutuhkan tenaga kerja yang fleksibel dan cepat beradaptasi dengan kondisi lapangan. Oleh sebab itu, kontribusi mereka menjadi sangat penting dan strategis dalam menjamin keberlangsungan fungsi operasional instansi pemerintah. Meskipun THL sering kali berada di posisi yang kurang mendapat sorotan dalam struktur organisasi, mereka memiliki peran nyata yang berkontribusi terhadap capaian kinerja instansi secara keseluruhan.

Kinerja merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu instansi. Menurut (Kasmir, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu serta perilaku kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama jangka waktu tertentu. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan pencapaian hasil akhir, tetapi juga mencerminkan bagaimana proses kerja tersebut dilakukan sesuai dengan ketentuan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, kinerja dapat digunakan sebagai alat ukur untuk menilai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, manajemen instansi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja, salah satunya adalah beban kerja.

Menurut (Vanchapo, 2020) beban kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja akan dirasakan ringan apabila tuntutan pekerjaan masih berada dalam batas kemampuan fisik dan mental tenaga kerja. Sebaliknya, apabila volume pekerjaan melebihi kapasitas yang dimiliki, beban kerja dapat berkembang menjadi tekanan yang berdampak pada kelelahan fisik dan psikologis. Beban kerja yang tidak seimbang berpotensi menurunkan motivasi kerja, meningkatkan tingkat stres, serta menurunkan produktivitas.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kerjasama tim. Menurut (Amirullah, 2015) kerjasama tim dapat diartikan sebagai sekumpulan individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Kelompok tersebut memiliki aturan serta mekanisme kerja yang jelas dan menunjukkan adanya saling

ketergantungan antaranggota. Namun, dari sudut pandang individu, sekumpulan orang belum tentu dapat disebut sebagai sebuah tim, karena anggota tim tidak secara otomatis mampu bekerja sama. Perbedaan pandangan yang muncul di antara anggota tim dapat menimbulkan pertentangan yang berpotensi memberikan dampak negatif terhadap kinerja perusahaan atau instansi.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Pekanbaru yang berlokasi di Komplek Perkantoran Walikota Pekanbaru Jl. Abdul Rahman Hamid, Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru, Riau. Dinas PUPR merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam perencanaan, pembangunan, pemeliharaan, dan pengawasan terhadap berbagai infrastruktur publik seperti jalan, jembatan, drainase, saluran air, serta pengelolaan tata ruang kota. Dinas ini memiliki beberapa bidang yaitu bidang sumber daya air, bidang bina marga, bidang cipta karya, bidang jasa konstruksi, bidang tata ruang dan bidang pertamanan. Salah satu bidang dalam dinas ini adalah bidang Bina Marga yang memiliki tugas pemeliharaan dan perbaikan rutin jalan, jembatan dan drainase saluran atau parit. Dinas ini mempekerjakan tenaga kerja bagian lapangan yaitu tenaga harian lepas tim operasi dan pemeliharaan atau dikenal juga dengan sebutan pasukan kuning.

Pasukan kuning adalah sebutan bagi tim operasional dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Pekanbaru yang bertugas menjaga kebersihan dan kelancaran saluran drainase di berbagai titik kota. Mereka dinamakan "Pasukan Kuning" karena mengenakan seragam berwarna kuning yang khas. Pasukan Kuning dikerahkan setiap hari untuk membersihkan saluran

drainase dari sampah, lumpur, dan sedimen yang dapat menyebabkan penyumbatan dan berpotensi menimbulkan banjir, terutama saat musim hujan. Pekerjaan ini dilakukan baik secara manual maupun dengan bantuan alat berat, tergantung pada kondisi lapangan. Mereka juga menggunakan peralatan seperti cangkul, parang, angkong, serta truk pengangkut sampah untuk memaksimalkan efisiensi kerja.

Berikut ini merupakan data tim tenaga harian lepas (pasukan kuning) bidang Bina Marga yaitu:

Tabel 1.1
Data Tim Tenaga Harian Lepas (Pasukan Kuning) Bidang Bina Marga Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru Tahun 2025

No	Tim/Grup	Posisi			Jumlah
		Mandor	Supir	Anggota	
1	Tim 1	1	1	11	13
2	Tim 2	1	1	13	15
3	Tim 3	1	1	12	14
4	Tim 4	1	1	11	13
5	Tim 5	1	1	12	14
6	Tim 6	1	1	12	14
7	Tim 7	1	1	12	14
8	Tim 8	1	1	11	13
9	Tim 9	1	1	12	14
10	Tim 10	1	1	11	13
Total		10	10	117	137

Sumber : Dinas PUPR Kota Pekanbaru, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui bahwa Dinas PUPR Kota Pekanbaru bidang Bina Marga mempekerjakan tenaga harian lepas atau pasukan kuning yaitu 10 tim atau grup yang berjumlah 137 orang yang terdiri dari mandor 10 orang, supir truk 10 orang dan anggota 117 orang.

Berikut ini adalah data jam kerja tenaga harian lepas pada Dinas PUPR adalah:

Tabel 1.2
Jam Kerja Tenaga Harian Lepas Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru

No	Hari	Jam Kerja
1	Senin-Kamis	08.00-16.00
2	Jumat-Sabtu	08.30-16.30

Sumber : Dinas PUPR Kota Pekanbaru, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 diatas diketahui bahwa jam kerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga Dinas PUPR Kota Pekanbaru dalam sehari adalah 8 jam. Di hari senin sampai kamis dimulai pukul 08.00-16.00 dan jumat-sabtu dimulai pukul 08.30-16.30.

Adapun data beban kerja yang diperkerjakan oleh tenaga harian lepas bidang Bina Marga yaitu:

Tabel 1.3
Data Beban Kerja Tenaga Harian Lepas (Pasukan Kuning) Bidang Bina Marga Dinas PUPR Kota Pekanbaru

No	Bentuk pekerjaan	Deskripsi pekerjaan	Frekuensi pelaksanaan
1	Memotong dan membersihkan rumput	Membersihkan rumput liar di bahu jalan dan tebing saluran	1-2 kali perminggu
2	Pengerukan dan pengangkutan sampah atau sedimen	Mengangkut sampah dan sedimen pada saluran drainase parit dengan cara dikeruk menggunakan cara manual atau alat berat	sesuai laporan dan kondisi
3	Memperbaiki longsor kecil disekitar saluran	Memadatkan dan menata kembali tanah atau struktur longsor di area tebing pinggir saluran	Situasional (musim hujan)
4	Menambal dinding saluran yang retak atau rusak	Menambal keretakan ringan agar tidak merambat dan memperparah kerusakan di area saluran beton atau gorong-gorong	Bulanan atau situasional

Sumber : Dinas PUPR Kota Pekanbaru, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diketahui bahwa tenaga harian lepas bidang Bina Marga Dinas PUPR Kota Pekanbaru terdiri dari berbagai bentuk pekerjaan yang bersifat rutin maupun situasional. Pekerjaan tersebut mencakup kegiatan pemeliharaan seperti memotong dan membersihkan rumput, pengerukan dan pengangkutan sampah atau sedimen, memperbaiki longsor kecil di sekitar saluran, serta menambal dinding saluran yang retak atau rusak. Setiap jenis pekerjaan memiliki frekuensi pelaksanaan yang berbeda, tergantung pada karakteristik dan urgensinya. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tenaga harian lepas tidak hanya tergantung pada jadwal rutin, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan dan situasi cuaca.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga harian lepas (pasukan kuning) ditemukan adanya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja dan kerjasama tim. Salah satu permasalahan utama yang muncul adalah tingginya beban kerja yang tidak seimbang dengan jumlah tenaga, waktu, dan alat yang tersedia. Fenomena ini terlihat ketika para pekerja ditargetkan untuk menyelesaikan pembersihan saluran atau parit sepanjang kurang lebih 100 meter dalam satu hari yang jumlah satu tim sebanyak 13 orang, namun terkadang jumlah tenaga kerja terbatas akibat absensi atau ketidakhadiran sebagian pekerja. Hal ini menyebabkan beban kerja menumpuk pada sebagian kecil tenaga yang hadir, sehingga mereka menjadi kelelahan dan hasil kerja tidak maksimal. Selain itu, waktu kerja yang terbatas yang seharusnya dari jam 08.00-16.00 tetapi datang telat dan sudah pulang duluan sebelum waktu kerja ditentukan serta alat kerja

pendukung yang kurang seperti cangkul, gerobak dan peralatan lainnya membuat pekerjaan terasa berat dan sulit.

Permasalahan selanjutnya yaitu apabila medan kerja sulit, seperti lokasi berlumpur atau penuh sampah sedimen dan gorong-gorong yang susah dimasuki maka penyelesaian target 100 meter per hari menjadi sangat berat. Selain itu, cuaca juga menjadi faktor yang mempengaruhi, di mana saat hujan pekerjaan menjadi terhambat tetapi target kerja tetap berjalan. Tidak hanya itu, pekerjaan yang belum selesai terkadang pindah lokasi tempat baru dikarenakan sampah dan sedimen menumpuk akibat hujan yang menyebabkan banjir maka harus diselesaikan terlebih dahulu. Akibatnya, kualitas pekerjaan menurun dan pekerjaan yang ditinggalkan belum tentu ditangani kembali secara optimal.

Fenomena permasalahan terkait kerjasama dilapangan ditemukan bahwa kurangnya kekompakan dan komunikasi yang efektif antar anggota tim serta rendahnya rasa tanggung jawab. Dalam kegiatan pembersihan drainase tidak semua anggota tim terlibat aktif. Sebagian anggota cenderung menunggu arahan daripada bergerak inisiatif sendiri melakukan pekerjaannya. Kurangnya koordinasi dari mandor yang seharusnya menjadi pengarah dan kontrol kerja tim dilapangan, namun tidak selalu hadir secara konsisten dilapangan sehingga kurang arahan yang jelas. Terkadang ada pekerja yang memilih untuk beristirahat lebih dulu, meskipun pekerjaan masih berlangsung dan belum selesai secara menyeluruh. Sikap seperti ini tentu mempengaruhi kekompakan tim dan memperlambat penyelesaian pekerjaan.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang cukup serius dalam pengelolaan tenaga harian lepas di Dinas PUPR Kota Pekanbaru. Beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi oleh ketersediaan tenaga kerja, waktu, serta sarana dan prasarana yang memadai menyebabkan banyak pekerja mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas. Selain itu, lemahnya kerja sama tim juga menjadi salah satu hambatan dalam penyelesaian pekerjaan secara efektif. Kondisi ini secara keseluruhan berdampak pada penurunan hasil kerja di lapangan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Akibatnya, target kinerja yang telah ditetapkan belum dapat dicapai secara optimal.

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja Dinas PUPR Kota Pekanbaru dalam mencapai target yang telah ditetapkan, dapat dilihat melalui data berikut ini:

Tabel 1.4
Data Kinerja Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja Pada Tahun 2024	Realisasi 2024
1	Meningkatnya kualitas infrastruktur kota	Rasio panjang jalan dalam kondisi baik	76%	77,43%
		Cakupan akses air bersih	14.300 SR	23.290 SR
		Cakupan pelayanan air limbah	4.000 SR	283 SR
		Persentase titik banjir yang terselesaikan	40 titik	19 titik

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kota Pekanbaru, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 diatas diketahui bahwa masih ada beberapa target kerja yang belum berhasil dicapai. Contohnya, persentase titik banjir yang terselesaikan hanya 19 titik dari 40 titik banjir Kondisi ini bisa menjadi gambaran

bahwa kinerja tim pelaksana di lapangan, termasuk Pasukan Kuning yang bertugas langsung menangani atas pemeliharaan infrastruktur jalan dan drainase kota pekanbaru masih belum berjalan secara maksimal. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap beban kerja dan kerjasama tim di lapangan. Evaluasi ini penting untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian target kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan identifikasi permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan ke dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru.
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru.
3. Apakah beban kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pembelajaran sekaligus sumber pengetahuan dalam memperdalam pemahaman mengenai pengaruh beban kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru.
2. Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, masukan, serta evaluasi bagi pihak terkait dalam mengelola permasalahan beban kerja dan kerja sama tim yang berhubungan dengan

kinerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru.

3. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi tambahan atau bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji topik maupun permasalahan yang sejenis atau memiliki keterkaitan dengan penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran alur penelitian secara terstruktur dan sistematis, sehingga memudahkan pembaca dalam memahami isi dan pembahasan penelitian. Adapun susunan penulisan dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini membahas landasan teori yang relevan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran penelitian, serta hipotesis yang diajukan.

BAB III METODE PENELITIAN

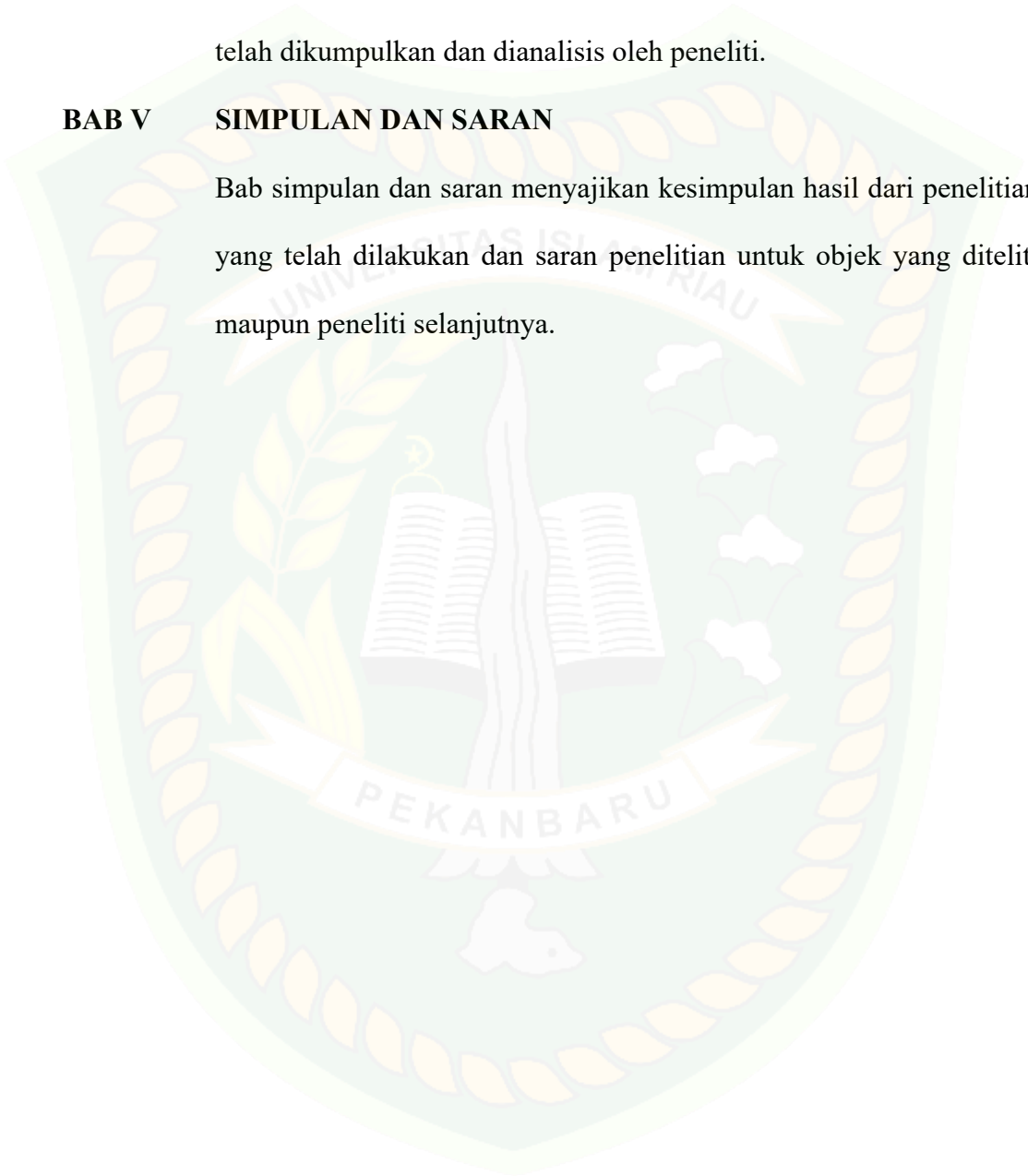
Bab metode penelitian menjelaskan mengenai desain penelitian, objek penelitian, definisi variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian yang diperoleh, serta pembahasan berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis oleh peneliti.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab simpulan dan saran menyajikan kesimpulan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan saran penelitian untuk objek yang diteliti maupun peneliti selanjutnya.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Kasmir, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu serta perilaku kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama jangka waktu tertentu. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan pencapaian hasil akhir, tetapi juga mencerminkan bagaimana proses kerja tersebut dilakukan sesuai dengan ketentuan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, kinerja dapat digunakan sebagai alat ukur untuk menilai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut (Budiasa, 2021) kinerja juga dapat dipahami sebagai kemampuan individu dalam memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimiliki, baik kemampuan fisik, keterampilan, maupun pengetahuan, guna menghasilkan output kerja yang optimal. Output kerja tersebut dapat dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik ditunjukkan melalui pelaksanaan pekerjaan yang mengikuti prosedur kerja, tata cara, serta standar operasional yang berlaku dalam organisasi. Kepatuhan terhadap aturan kerja tersebut mencerminkan adanya sikap profesional dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) kinerja mencerminkan hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dilaksanakan berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Pelaksanaan kinerja harus

dilakukan secara sah, tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, serta tetap memperhatikan nilai moral dan etika. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai prestasi kerja yang dicapai melalui penyelesaian tugas secara maksimal, terarah, dan penuh tanggung jawab demi mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Tutuarima et al., 2025) kinerja dapat dipahami sebagai capaian akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh individu dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, keterampilan, serta etos kerja yang kuat dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Ketiadaan kemampuan yang memadai serta rendahnya motivasi kerja akan menghambat tercapainya hasil kerja yang maksimal.

Menurut (Khaeruman, 2021) kinerja dapat pula dipahami sebagai pencapaian kerja yang harus diraih oleh seorang pegawai atau karyawan sesuai dengan tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Pencapaian tersebut diukur dalam jangka waktu tertentu dan digunakan sebagai dasar untuk menilai sejauh mana individu mampu melaksanakan perannya dalam organisasi. Dengan demikian, kinerja menjadi salah satu aspek penting dalam menilai kontribusi tenaga kerja terhadap keberhasilan organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dicapai melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan wewenang

yang diberikan, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

(Mahmudi, 2015) menyatakan kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor , antara lain sebagai berikut:

1. Faktor personal atau individu, berkaitan dengan karakteristik yang melekat pada diri seseorang, seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan diri, serta komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Individu dengan kompetensi dan motivasi kerja yang tinggi cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.
2. Faktor kepemimpinan, berhubungan dengan peran pimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan kepada bawahan. Kemampuan pimpinan dalam mengelola dan mengarahkan tim kerja sangat memengaruhi semangat serta kinerja anggota tim.
3. Faktor tim, mencakup dukungan antar rekan kerja, tingkat kepercayaan, serta kekompakan dalam bekerja. Kerja sama yang baik dalam tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong peningkatan kinerja.
4. Faktor system, berkaitan dengan dukungan organisasi seperti sistem kerja, fasilitas, infrastruktur, serta budaya kerja yang diterapkan. Sistem kerja yang jelas dan didukung oleh fasilitas yang memadai akan membantu tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas secara efektif.

5. Faktor situasional atau kontekstual, meliputi kondisi internal dan eksternal organisasi yang dapat memengaruhi kinerja, seperti tekanan kerja, kondisi lingkungan, serta perubahan kebijakan organisasi.

Sementara itu, (Khaeruman, 2021) membagi faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja ke dalam dua aspek utama, yaitu:

1. Faktor individu, berkaitan dengan kondisi fisik dan psikologis seseorang. Keseimbangan antara kondisi jasmani dan rohani memungkinkan individu memiliki tingkat konsentrasi yang baik, sehingga menjadi modal penting dalam mengelola potensi diri secara optimal saat melaksanakan aktivitas kerja.
2. Faktor lingkungan, berkaitan dengan kondisi kerja yang mendukung pelaksanaan tugas, seperti kejelasan uraian tugas, kewenangan yang sesuai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang kondusif, peluang pengembangan karier, serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai.

2.1.3 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk menilai sejauh mana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Proses penilaian ini dilakukan secara sistematis sebagai bentuk evaluasi terhadap hasil pekerjaan serta potensi karyawan yang masih dapat dikembangkan. Selain itu, penilaian kinerja juga dipahami sebagai proses pemberian nilai atau penafsiran terhadap kualitas dan status kinerja individu.

Menurut Hasibuan dalam (Khaeruman, 2021) kinerja dapat dinilai baik berdasarkan beberapa unsur atau indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan merupakan salah satu unsur atau indikator penilaian kinerja yang menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki kesetiaan yang tinggi akan menjalankan tugas dengan kesadaran penuh, disiplin, serta rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja menggambarkan tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai hasil kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pencapaian prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif.

3. Kreativitas

Kreativitas mencerminkan kemampuan pegawai atau karyawan dalam mengembangkan ide serta memaksimalkan potensi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien.

4. Kerjasama

Kerjasama menunjukkan kesiapan pegawai untuk bekerja secara kolaboratif dengan rekan kerja lainnya dalam rangka mencapai tujuan dan hasil kerja yang optimal.

5. Kecakapan

Kecakapan pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya juga dijadikan sebagai salah satu tolok ukur dalam menilai peningkatan kinerja.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menunjukkan kesanggupan pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta kesiapan untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan dan hasil pekerjaannya.

2.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Kasmir, 2019) indikator kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yaitu berkaitan dengan tingkat mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja.
2. Kuantitas yaitu menunjukkan jumlah hasil atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu .
3. Waktu yaitu pada jenis pekerjaan tertentu, terdapat batas waktu yang harus dipatuhi dalam penyelesaian pekerjaan. Ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu dapat mengindikasikan kinerja yang kurang baik, sedangkan ketepatan waktu menunjukkan bahwa kegiatan atau hasil pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

Sementara itu, menurut (Afandi, 2018) indikator kinerja meliputi beberapa aspek sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja berkaitan dengan satuan ukuran yang menunjukkan jumlah output pekerjaan yang dihasilkan, yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka atau ukuran kuantitatif lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja mengacu pada satuan ukuran yang berkaitan dengan mutu atau tingkat kualitas hasil pekerjaan yang dapat dinilai melalui ukuran angka atau bentuk penilaian sejenis.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Efisiensi mencerminkan kemampuan pegawai dalam menggunakan berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan biaya yang hemat dalam pelaksanaan tugas.

4. Disiplin kerja

Disiplin kerja menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap hukum serta peraturan yang berlaku dalam organisasi.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan yang tepat tanpa harus menunggu perintah, mampu mengenali pekerjaan yang perlu dilakukan, serta tetap berusaha bergerak maju meskipun menghadapi kondisi yang sulit.

6. Ketelitian

Ketelitian berkaitan dengan tingkat kesesuaian antara hasil kerja yang dicapai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi atau memberikan teladan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Kejujuran merupakan sikap yang mencerminkan integritas moral dan menjadi salah satu sifat yang penting namun tidak mudah untuk diterapkan secara konsisten.

9. Kreativitas

Kreativitas berkaitan dengan proses mental yang melibatkan kemampuan dalam menghasilkan atau mengembangkan gagasan-gagasan baru.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut (Vanchapo, 2020) beban kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja akan dirasakan ringan apabila tuntutan pekerjaan masih berada dalam batas kemampuan fisik dan mental tenaga kerja. Sebaliknya, apabila volume pekerjaan melebihi kapasitas yang dimiliki, beban kerja dapat berkembang menjadi tekanan yang berdampak pada kelelahan fisik

dan psikologis. Beban kerja yang tidak seimbang berpotensi menurunkan motivasi kerja, meningkatkan tingkat stres, serta menurunkan produktivitas.

Menurut (Koesmowidjojo & Mar'ih, 2017) beban kerja juga dapat dipahami sebagai keseluruhan aktivitas yang menjadi tanggung jawab suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam periode waktu tertentu. Dalam pelaksanaan pekerjaan, tenaga kerja sebagai unsur utama organisasi seharusnya memperoleh kondisi kerja yang memungkinkan mereka menyelesaikan tugas secara optimal sesuai dengan kemampuan fisik dan mental. Oleh karena itu, diperlukan analisis beban kerja untuk mengetahui kesesuaian antara jumlah pekerjaan, waktu kerja, serta kapasitas sumber daya manusia yang tersedia.

Menurut (Tutuarima et al., 2025) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan dengan mempertimbangkan kemampuan, keterampilan, serta kondisi fisik dan psikologis yang dimiliki. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pekerja akan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, baik bagi individu maupun organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas atau aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan kemampuan fisik, mental, serta keterampilan yang dimiliki. Beban kerja akan dirasakan ringan apabila sesuai dengan kapasitas pekerja, namun dapat menjadi berat apabila tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan yang ada.

2.2.2 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan dapat menimbulkan berbagai dampak bagi tenaga kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menyebabkan kelelahan, baik secara fisik maupun psikologis. Kelelahan tersebut dapat berdampak pada menurunnya konsentrasi, motivasi kerja, serta kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah, khususnya pada pekerjaan yang bersifat monoton dan berulang, dapat menimbulkan rasa jenuh yang pada akhirnya juga berdampak negatif terhadap kinerja.

Menurut (Tarwaka, 2019) terdapat beberapa dampak negatif yang dapat ditimbulkan akibat beban kerja yang berlebihan, antara lain sebagai berikut:

1. Penurunan kualitas kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja. Kondisi ini terjadi karena tenaga kerja mengalami kelelahan fisik dan mental yang mengakibatkan berkurangnya ketelitian, pengendalian diri, serta fokus dalam bekerja. Akibatnya, hasil pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Munculnya keluhan pelanggan

Beban kerja yang tinggi juga berpotensi menimbulkan keluhan dari pihak yang menerima hasil kerja atau pelayanan. Keluhan tersebut dapat berupa keterlambatan penyelesaian pekerjaan atau hasil kerja yang dinilai kurang memuaskan. Kondisi ini secara tidak langsung mencerminkan

menurunnya kinerja tenaga kerja akibat tekanan beban kerja yang berlebihan.

3. Meningkatnya tingkat absensi

Dampak lainnya dari beban kerja yang tidak seimbang adalah meningkatnya tingkat absensi tenaga kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan kelelahan berkepanjangan, sehingga pekerja cenderung lebih sering tidak masuk kerja. Tingginya tingkat absensi ini pada akhirnya dapat menghambat kelancaran operasional organisasi serta memengaruhi pencapaian kinerja secara keseluruhan.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Koesmowidjojo & Mar'ih, 2017) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi beban kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam diri individu sebagai respons terhadap beban kerja yang diterima. Faktor ini meliputi karakteristik individu, seperti usia, jenis kelamin, kondisi fisik, serta kondisi kesehatan. Selain itu, faktor psikologis seperti motivasi, kepuasan kerja, keinginan, dan persepsi individu terhadap pekerjaan juga turut memengaruhi tingkat beban kerja yang dirasakan.

2. Faktor eksternal

Faktor yang berasal dari luar diri individu dan berkaitan dengan lingkungan kerja. Faktor ini mencakup yaitu:

- a. Lingkungan kerja, yang berkaitan dengan kondisi kimiawi, biologis, psikologis, serta lingkungan kerja fisik.
- b. Tugas-tugas fisik, yang mencakup penggunaan peralatan dan sarana kerja, serta tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja.
- c. Organisasi kerja, yang berhubungan dengan pengaturan jadwal kerja, pembagian tugas, serta sistem kerja yang diterapkan untuk mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif.

Pendapat lainnya yaitu menurut (Gibson, 2009) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi beban kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Tekanan waktu

Tekanan waktu atau batas waktu penyelesaian pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan mendorong pencapaian prestasi kerja. Namun, apabila tekanan waktu terlalu tinggi, kondisi ini dapat menjadi beban kuantitatif yang berpotensi menimbulkan kesalahan kerja serta menurunkan kondisi kesehatan tenaga kerja.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu kerja yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan turut berkontribusi terhadap tingginya tuntutan kerja. Kondisi tersebut dapat menjadi salah satu faktor pemicu munculnya stres kerja di lingkungan organisasi.

3. Kebisingan

Lingkungan kerja yang bising dapat memengaruhi konsentrasi dan fokus tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingkat kebisingan yang tinggi berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan pada akhirnya meningkatkan beban kerja yang dirasakan.

2.2.4 Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar dalam (Sofiana et al., 2020) dimensi beban kerja meliputi sebagai berikut:

1. Tuntutan fisik

Tuntutan fisik berkaitan dengan kondisi kerja yang memerlukan kekuatan fisik dalam pelaksanaan pekerjaan. Kondisi fisik tenaga kerja memiliki keterkaitan dengan kondisi psikologisnya, sehingga kesehatan fisik perlu dijaga melalui pemberian waktu istirahat yang cukup, lingkungan kerja yang aman, serta ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai.

2. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas berkaitan dengan jenis pekerjaan dan sistem kerja yang dijalankan oleh tenaga kerja. Sistem kerja tertentu, seperti kerja shift atau pekerjaan dengan target tinggi, dapat menyebabkan kelelahan apabila beban kerja yang diterima terlalu besar. Kondisi ini dapat memengaruhi kinerja tenaga kerja, baik ketika beban kerja berada pada tingkat yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah.

Pendapat lainnya menurut (Tarwaka, 2019) pengukuran beban kerja dapat dilakukan melalui penilaian beban kerja mental secara subjektif, salah satunya

dengan menggunakan teknik *Subjective Workload Assessment Technique* (SWAT). Dalam metode tersebut, performa kerja manusia dinilai berdasarkan tiga dimensi beban kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Beban waktu (*time load*) yaitu beban waktu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, serta pemantauan atau pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan.
2. Beban mental (*mental effort load*) menggambarkan besarnya upaya mental yang dibutuhkan oleh tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) berkaitan dengan tingkat risiko pekerjaan serta perasaan kebingungan dan frustrasi yang dialami selama pelaksanaan tugas.

2.2.5 Indikator Beban Kerja

Menurut (Koesmowidjojo & Mar'ih, 2017) terdapat beberapa indikator beban kerja yang dapat digunakan sebagai dasar pengukuran, yaitu sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai

Target kerja merupakan salah satu indikator beban kerja yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Target kerja yang tidak seimbang dengan waktu dan kemampuan tenaga kerja akan meningkatkan beban kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, diperlukan penetapan standar waktu kerja yang jelas dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan juga menjadi indikator beban kerja yang berkaitan dengan tingkat kelelahan fisik dan mental yang dialami oleh tenaga kerja selama melaksanakan pekerjaan. Kondisi kerja yang berat dan menuntut daya tahan tinggi berpotensi meningkatkan beban kerja.

3. Standar kerja

Standar kerja berkaitan dengan durasi waktu kerja yang dijalani oleh tenaga kerja dalam rutinitas sehari-hari. Penerapan waktu kerja yang sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) dapat membantu meminimalkan beban kerja. Sebaliknya, apabila organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam penerapannya, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada tenaga kerja cenderung menjadi berlebihan.

2.3 Kerjasama Tim

2.3.1 Pengertian Kerjasama Tim

Menurut (Maini & Tanno, 2021) kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok yang perlu diorganisasi dan dikelola secara efektif. Suatu tim terdiri atas individu-individu dengan keahlian yang beragam dan dikoordinasikan untuk bekerja bersama di bawah arahan pimpinan. Dalam pelaksanaannya, terdapat hubungan saling ketergantungan yang kuat antaranggota tim guna mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan.

Menurut (Amirullah, 2015) kerjasama tim dapat diartikan sebagai sekumpulan individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Kelompok tersebut memiliki aturan serta mekanisme kerja yang jelas dan

menunjukkan adanya saling ketergantungan antaranggota. Namun, dari sudut pandang individu, sekumpulan orang belum tentu dapat disebut sebagai sebuah tim, karena anggota tim tidak secara otomatis mampu bekerja sama. Perbedaan pandangan yang muncul di antara anggota tim dapat menimbulkan pertentangan yang berpotensi memberikan dampak negatif terhadap kinerja organisasi.

Menurut (Ilmi et al., 2023) kerjasama tim dipahami sebagai bentuk kerja kelompok yang terdiri atas individu dengan keterampilan yang saling melengkapi serta memiliki komitmen untuk mencapai target yang telah disepakati bersama. Kerjasama ini dilakukan secara efektif dan efisien dengan adanya saling ketergantungan dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawab terhadap hasil yang dicapai. Kerjasama antar individu maupun kelompok mencerminkan adanya kesepakatan sebagai wujud upaya bersama dalam mencapai tujuan yang sama secara optimal, dengan pembagian tugas yang saling berkaitan dan tanggung jawab atas hasil kerja yang diperoleh.

Menurut (Putu & Kurnia, 2024) kerjasama tim juga dapat dipahami sebagai proses kolaborasi antarindividu yang memiliki latar belakang, kemampuan, serta peran yang berbeda-beda, namun diarahkan untuk mencapai hasil kerja yang sama. Dalam kerjasama tim, setiap anggota saling bergantung satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga keberhasilan tim sangat ditentukan oleh tingkat koordinasi dan sinergi antaranggota. Kerjasama yang terjalin dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal.

Menurut Tracy dalam (Pratama et al., 2022) kerjasama tim merupakan aktivitas yang direncanakan dan dijalankan oleh sekelompok individu dalam suatu organisasi. Penerapan kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama serta komunikasi, baik di dalam maupun antar bagian dalam perusahaan atau instansi. Umumnya, kerjasama tim terdiri atas anggota dengan keahlian yang beragam, sehingga perbedaan tersebut dapat dimanfaatkan sebagai kekuatan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim merupakan proses kerja bersama yang melibatkan sekelompok individu dengan tujuan yang sama, di mana setiap anggota memiliki peran dan tanggung jawab tertentu serta saling berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Menurut (Robbins & Judge, 2012) ada beberapa faktor yang memengaruhi kerjasama tim, yaitu sebagai berikut:

1. Rasa percaya

Rasa percaya memiliki peran penting dalam membangun kekompakan tim guna mencegah munculnya kepentingan pribadi maupun konflik. Kepercayaan antaranggota tim memberikan kontribusi positif karena menumbuhkan kesadaran bahwa mereka merupakan satu kesatuan, sehingga mendorong berkembangnya kerjasama kelompok tim.

2. Saling keterbukaan

Keterbukaan mencerminkan sejauh mana individu bersedia berbagi informasi mengenai dirinya. Sikap keterbukaan memerlukan pola pikir

dan tindakan yang positif serta dewasa agar tercipta lingkungan kerja yang adaptif.

3. Realisasi diri

Realisasi diri merupakan kebutuhan dasar individu yang berpengaruh terhadap perkembangan pribadi. Melalui realisasi diri, individu dapat merasakan dan mengakui perannya dalam lingkungan kerja, baik dari aspek kecerdasan, pekerjaan, keterampilan, maupun aspek lainnya.

4. Saling ketergantungan

Hubungan antar individu dalam tim menciptakan adanya saling ketergantungan. Untuk menjaga ketergantungan yang positif, diperlukan hubungan yang harmonis, kondusif, dan matang di antara anggota tim.

Sementara itu, Hackman dalam (Azis et al., 2018) mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi kerjasama tim, antara lain sebagai berikut:

1. Tujuan dan arah yang jelas, tim memerlukan tujuan yang jelas sebagai dasar untuk memusatkan perhatian dan mengevaluasi kinerja yang telah dicapai.
2. Pemimpin yang baik, pemimpin berperan penting dalam mengatur hubungan internal maupun eksternal antaranggota tim serta mengarahkan tim untuk mencapai tujuan bersama.
3. Tugas yang sesuai, tugas yang diberikan harus sesuai dan memiliki tingkat kompleksitas tertentu, sehingga mendorong anggota tim untuk berusaha mencapai target yang telah ditetapkan.

4. Tanggung jawab, setiap tim perlu memiliki rasa tanggung jawab dalam menghadapi tantangan yang ada, sehingga dapat menumbuhkan semangat dan rasa bangga dalam menyelesaikan tugas.
5. Kemampuan berkomunikasi dengan baik, setiap anggota tim dituntut mampu berkomunikasi dan bekerja sama secara efektif dengan anggota lainnya agar terhindar dari kesalahan komunikasi dalam tim.

2.3.3 Dimensi Kerjasama Tim

Menurut Shane & Von Glinow dalam (Wulansari & Musslifah, 2024) beberapa dimensi yang mencerminkan kerjasama tim yang efektif, yang dikenal dengan konsep *the five C*, yaitu sebagai berikut:

1. *Cooperating* (bekerja sama) anggota tim yang efektif menunjukkan kesediaan dan kemampuan untuk bekerja bersama dengan anggota lainnya dibandingkan bekerja secara individu.
2. *Coordinating* (koordinasi) berkaitan dengan kemampuan anggota tim dalam mengelola kerjasama secara aktif sehingga setiap aktivitas tim dapat berjalan secara efisien dan harmonis.
3. *Communicating* (komunikasi) mencerminkan kemampuan anggota tim dalam menyampaikan informasi secara terbuka dengan menggunakan saluran dan bahasa yang tepat, serta tetap menjaga sikap saling menghormati dengan meminimalkan munculnya emosi negatif.
4. *Comforting* (kenyamanan) berkaitan dengan peran anggota tim dalam membantu menciptakan dan mempertahankan kondisi psikologis yang sehat serta suasana kerja yang positif bagi rekan kerja.

5. *Conflict Resolving* (pemecahan masalah) menunjukkan kemampuan dan motivasi anggota tim dalam menyelesaikan konflik atau perbedaan pendapat yang tidak dapat dihindari dalam interaksi sosial, sehingga konflik tersebut tidak berdampak negatif terhadap kinerja tim.

2.3.4 Indikator Kerjasama Tim

Menurut Davis dalam (Wulansari & Musslifah, 2024) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kerjasama tim, yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung jawab bersama

Tanggung jawab bersama mencerminkan kesediaan anggota tim untuk memikul dan menyelesaikan pekerjaan secara kolektif. Pembagian tanggung jawab secara bersama-sama dapat memperkuat hubungan kerja serta mendorong terciptanya kerjasama yang lebih baik antar pegawai.

2. Saling berkontribusi

Saling berkontribusi menunjukkan keterlibatan aktif setiap anggota tim dalam memberikan sumbangan, baik berupa ide maupun tenaga, guna mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif.

3. Pemanfaatan kemampuan secara maksimal

Pemanfaatan kemampuan secara maksimal berkaitan dengan pengarahan dan penggunaan potensi masing-masing anggota tim secara optimal, sehingga kualitas kerja sama tim dapat meningkat dan tujuan organisasi lebih mudah dicapai.

4. Komunikasi yang efektif

Komunikasi yang efektif menjadi unsur penting dalam kerjasama tim.

Penyampaian informasi yang jelas, tepat, dan terbuka antaranggota tim dapat meminimalkan kesalahpahaman serta mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

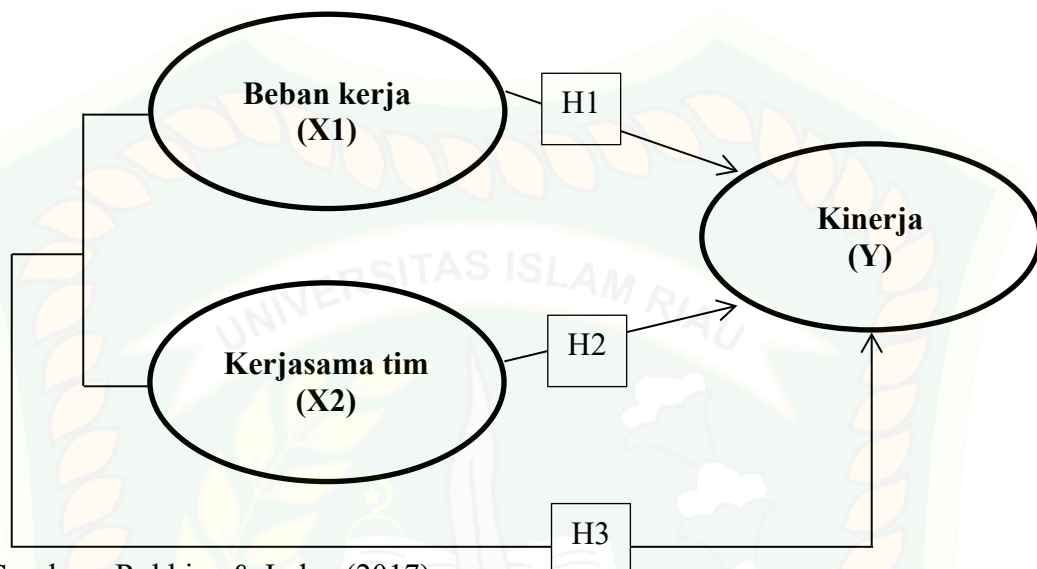
No	Penulis dan Tahun	Judul	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Mailani Rabiulkhri, Noviansyah, Sandra Oktari (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu	-Deskriptif -Regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Secara simultan beban kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Dian Pribadi, Widarta (2025)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas PUPR Kabupaten Kulon Progo	-Pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal -Regresi linier berganda	Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dan secara simultan menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3	Tantri Septianti, Edwin Agus Buniarto, Ling Sri Hardiningrum (2023)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri	-Pendekatan kuantitatif Menggunakan SPSS 25	Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4	Maya Bakti Tutuarima, Irawan, Suhroji Adha (2025)	Pengaruh Kerjasama Tim Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Banten	-Teknik analisis regresi linier sederhana dan berganda dengan bantuan SPSS 21	Kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.
5	Luh Putu Meidayanti Kurnia Dewi, Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha, Milla Permata Sunny (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bali Post	-Kuantitatif -Regresi linier berganda	lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sumber : Peneliti Terdahulu

2.5 Kerangka Penelitian

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber : Robbins & Judge (2017)

2.6 Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru.
- H2 : Diduga kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru.
- H3 : Diduga beban kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif dengan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2022) merupakan metode penelitian yang berpijak pada paradigma positivistik dan digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis dengan teknik statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada kemampuannya dalam menggambarkan serta mengukur hubungan antara beban kerja, kerja sama tim, dan kinerja tenaga harian lepas secara objektif dan terukur.

3.2 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas PUPR Kota Pekanbaru yang berlokasi di Komplek Perkantoran Walikota Pekanbaru Jl. Abdul Rahman Hamid, Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru, Riau.

3.3 Definisi Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2022) variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apa pun yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi dan selanjutnya ditarik kesimpulan. Untuk memberikan kejelasan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, uraian lebih lanjut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Beban kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja akan dirasakan ringan apabila tuntutan pekerjaan masih berada dalam batas kemampuan fisik dan mental tenaga kerja. Sebaliknya, apabila volume pekerjaan melebihi kapasitas yang dimiliki, beban kerja dapat berkembang menjadi tekanan yang berdampak pada kelelahan fisik dan psikologis. (Vanchapo, 2020)	Beban waktu	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu. 2. Waktu kerja yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan 3. Tekanan waktu dalam pekerjaan 4. Waktu istirahat yang diberikan 5. Keadaan cuaca (hujan, panas, banjir) mempengaruhi waktu menyelesaikan pekerjaan	Likert
		Beban mental	1. Stres dan cemas akibat tuntutan pekerjaan atau lingkungan kerja 2. Kesulitan berkonsentrasi akibat pekerjaan 3. Beban pikiran akibat pekerjaan 4. Beban pekerjaan membuat jenuh atau bosan	
		Beban fisik	1. Aktivitas fisik dalam pekerjaan terasa berat dan menguras tenaga 2. Pekerjaan ini secara fisik melebihi batas kemampuan 3. Tingkat fisik yang dibutuhkan pada saat (cuaca hujan, panas, banjir)	

2	Kerja sama tim dapat diartikan sebagai sekumpulan individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Kelompok tersebut memiliki aturan serta mekanisme kerja yang jelas dan menunjukkan adanya saling ketergantungan antaranggota.(Amirullah, 2015)	Bekerjasama	1. Rasa tanggung jawab bersama terhadap pekerjaan 2. Saling membantu dan mendukung dalam menyelesaikan tugas 3. Berkontribusi sesuai kemampuan masing-masing 4. Pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif karena kerjasama tim yang solid	Likert
		Koordinasi	1. Tugas dan tanggung jawab dibagi dengan jelas 2. Arahan dari atasan mudah dipahami dan dilaksanakan	
		Komunikasi	1. Komunikasi Berjalan Efektif Saat Bekerja Di Lapangan 2. Informasi penting disampaikan secara jelas dan tepat waktu 3. Hubungan antar anggota harmonis karena komunikasi yang baik 4. Saling terbuka dalam menyampaikan saran dan masukan	

3	Kinerja adalah hasil kerja serta perilaku kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Kinerja dapat dinilai melalui kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tersebut, yang menunjukkan adanya standar pencapaian yang harus dipenuhi. (Kasmir, 2019)	Kualitas	1. Teliti dan rapi dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Hasil pekerjaan sesuai dengan harapan yang ditentukan 3. Pekerjaan yang diselesaikan jarang mengalami kesalahan	Likert
		Kuantitas	1. Mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditentukan 2. Mampu menangani volume pekerjaan yang diberikan 3. Mampu menyelesaikan lebih dari satu tugas sekaligus bila diperlukan	
		Waktu	1. Selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal jam kerja 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan 3. Jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas 4. Mampu menyesuaikan kecepatan kerja dengan kebutuhan di lapangan	

Sumber: Data Olahan, 2025

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

(Sugiyono, 2022) menjelaskan bahwa populasi dalam penelitian merupakan keseluruhan elemen, baik berupa objek maupun subjek, yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji sehingga dapat diperoleh suatu kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga harian lepas pada Bidang Bina Marga Dinas PUPR Kota Pekanbaru dengan jumlah keseluruhan sebanyak 137 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022) sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang digunakan sebagai wakil dalam penelitian. Penggunaan sampel dilakukan apabila peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh anggota populasi, misalnya karena keterbatasan waktu, tenaga, maupun biaya, sehingga sebagian anggota populasi dipilih untuk mewakili keseluruhan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu metode penentuan sampel berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Adapun sampel yang digunakan adalah anggota tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru yang berjumlah 117 orang.

3.5 Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data berbentuk angka sebagai dasar pengolahan dan analisis. Pendekatan tersebut

dipilih untuk menelaah secara sistematis dan terukur hubungan antara beban kerja, kerja sama tim, serta kinerja tenaga harian lepas (pasukan kuning) sehingga hasil yang diperoleh bersifat objektif.

Berdasarkan asal perolehannya, data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data Primer

Data primer merujuk pada data yang diperoleh secara langsung dari pihak yang terlibat dalam penelitian, yakni responden sebagai objek penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Kuesioner disusun untuk memperoleh informasi mengenai pandangan dan pengalaman tenaga harian lepas terkait beban kerja yang dirasakan, pelaksanaan kerja sama tim, serta penilaian terhadap kinerja mereka. Selain itu, wawancara dilakukan secara langsung untuk mendapatkan penjelasan tambahan atau informasi yang belum sepenuhnya tergali melalui kuesioner. Data primer ini penting karena menggambarkan kondisi nyata yang dialami oleh tenaga kerja di lapangan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada data yang dikumpulkan tidak secara langsung, melainkan berasal dari berbagai sumber lain yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder bersumber dari dokumen resmi yang dimiliki oleh Dinas PUPR Kota Pekanbaru, seperti data jumlah tenaga harian lepas, struktur organisasi, pembagian tugas kerja, serta laporan kinerja tahunan. Data tersebut digunakan untuk

mendukung dan memperkuat analisis data primer, sekaligus memberikan gambaran umum mengenai kondisi organisasi dan latar belakang kerja tenaga harian lepas di Dinas PUPR Kota Pekanbaru.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode, antara lain sebagai berikut:

1. Kuesioner

Penyebaran kuisisioner dalam penelitian ini dilakukan secara online dalam bentuk google form. Responden dalam penelitian ini adalah tenaga harian lepas Dinas PUPR Kota Pekanbaru. metode penyebaran kuisisioner secara online dipilih dikarenakan responden bekerja di luar kantor atau lapangan sehingga tidak memungkinkan untuk ditemui secara langsung. Dari penyebaran kuisisioner tersebut, diperoleh sebanyak 117 responden. Data pengisian hasil kuisisioner yang telah terkumpul selanjutnya dilampirkan pada bagian lampiran penelitian ini.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menggali informasi secara langsung dari pihak-pihak yang dianggap memahami permasalahan yang diteliti. Dalam pelaksanaannya, peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan kepada narasumber guna memperoleh penjelasan yang lebih mendalam dan lengkap terkait objek penelitian. Wawancara ini berfungsi untuk memperjelas serta melengkapi data yang diperoleh melalui kuesioner. Dengan adanya wawancara, peneliti dapat memperoleh

informasi tambahan yang belum terungkap melalui kuesioner, sehingga data yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan akurat.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara. Data yang dikumpulkan melalui dokumentasi meliputi struktur organisasi, daftar tenaga harian lepas, laporan kinerja, serta dokumen lain yang berkaitan dengan aktivitas dan kinerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga di Dinas PUPR Kota Pekanbaru. Dokumentasi ini membantu peneliti dalam memahami kondisi objektif serta mendukung keabsahan data yang diperoleh.

3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif sebagai teknik pengolahan data, yang bertujuan untuk menyajikan serta menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Analisis ini menyajikan uraian mengenai data penelitian beserta penjelasan atas tanggapan responden yang disajikan dalam bentuk tabel.

3.8 Uji Outer Model

3.8.1 Uji Validitas

(Chin & Dibbern, 2010) pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator dalam kuesioner mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Indikator dinyatakan valid apabila menunjukkan nilai *loading factor* di atas 0.70. Selain itu, kelayakan instrumen juga dapat dilihat melalui nilai *Average*

Variance Extracted (AVE), di mana instrumen dianggap valid jika nilai AVE melebihi 0.50.

3.8.2 Uji Reliabilitas

(Chin & Dibbern, 2010) Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. Data yang berkualitas adalah data yang memenuhi kriteria reliabilitas. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.70 serta diperkuat dengan nilai *Composite Reliability* yang juga melebihi batas 0.70.

3.9 Uji Inner Model

3.9.1 Uji R Square

Uji *R-Square* digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat kekuatan pengaruh model dapat diklasifikasikan ke dalam kategori lemah, sedang, dan kuat berdasarkan kriteria tertentu (Hair et al., 2014), yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai *R-Square* sebesar 0.25 menunjukkan bahwa model berada pada kategori lemah.
2. Jika nilai *R-Square* sebesar 0.50 menunjukkan bahwa model berada pada kategori sedang.
3. Jika nilai *R-Square* sebesar 0.75 menunjukkan bahwa model berada pada kategori kuat.

3.9.2 Uji Path Coefficients (Dirrect Effect)

Uji *Direct Effect* atau uji pengaruh langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh langsung antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Penentuan ada atau tidaknya pengaruh dalam uji *Direct Effect* dapat dilihat berdasarkan kriteria tertentu (Hair et al., 2014), yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai P-Values < 0.05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Jika nilai P-Values > 0.05 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Dinas PUPR Kota Pekanbaru

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Pekanbaru merupakan salah satu instansi yang berada di bawah kewenangan Pemerintah Kota Pekanbaru. Instansi ini memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan infrastruktur dan penataan ruang wilayah kota yang terencana, berkelanjutan, dan ramah lingkungan. Keberadaan Dinas PUPR tidak terlepas dari sejarah panjang kebijakan nasional dalam bidang pekerjaan umum yang telah ada sejak awal kemerdekaan. Secara historis, pengelolaan infrastruktur publik awalnya dilakukan oleh pemerintah pusat dan provinsi, berdasarkan Undang-Undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 dan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan di daerah.

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, terjadi perubahan signifikan dalam struktur pengelolaan urusan pemerintahan, termasuk pekerjaan umum dan penataan ruang, yang menjadi kewenangan daerah tingkat kota. Sebagai bentuk implementasi kebijakan otonomi daerah tersebut, Pemerintah Kota Pekanbaru kemudian membentuk Dinas PUPR secara resmi melalui Peraturan Wali Kota Pekanbaru Nomor 94 Tahun 2016. Peraturan ini mengatur mengenai kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, serta tata kerja dinas tersebut secara rinci dan sistematis.

Dinas PUPR Kota Pekanbaru terdiri dari beberapa bidang strategis yang saling berkaitan dan mendukung pelaksanaan tugas pokok dinas. Bidang-bidang

tersebut antara lain: Bidang Bina Marga yang berfokus pada pembangunan dan pemeliharaan rutin jalan serta jembatan, Bidang Sumber Daya Air yang mengelola sistem drainase dan saluran air, Bidang Cipta Karya yang menangani fasilitas umum dan infrastruktur permukiman, Bidang Penataan Ruang yang berperan dalam perencanaan tata ruang kota, Bidang Jasa Konstruksi yang mengawasi kegiatan jasa konstruksi, serta Bidang Pertamanan yang bertugas dalam pengelolaan ruang terbuka hijau dan taman kota. Selain itu, dinas ini juga didukung oleh unit pelaksana teknis (UPT) dan pejabat fungsional yang bertugas di lapangan.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Dinas PUPR Kota Pekanbaru memegang peranan penting dalam mewujudkan pembangunan kota yang modern dan tertata. Berbagai program strategis telah dilaksanakan, seperti pembangunan dan perbaikan infrastruktur jalan, normalisasi saluran drainase, rehabilitasi taman kota, serta penataan ruang wilayah berbasis data dan rencana tata ruang yang terpadu. Seluruh kegiatan tersebut diarahkan untuk mendukung visi Pemerintah Kota Pekanbaru menuju "Smart City Madani", yakni kota yang tidak hanya maju secara teknologi dan infrastruktur, tetapi juga menjunjung nilai-nilai sosial, budaya, dan keberlanjutan lingkungan.

4.1.2 Visi Dan Misi Dinas PUPR Kota Pekanbaru

1) Visi

Visi Dinas PUPR Kota Pekanbaru adalah: “Terwujudnya Infrastruktur dan Tata Ruang Kota Pekanbaru yang Handal, Berkelanjutan, dan Berwawasan Lingkungan untuk Mendukung Pekanbaru sebagai Smart City Madani”.

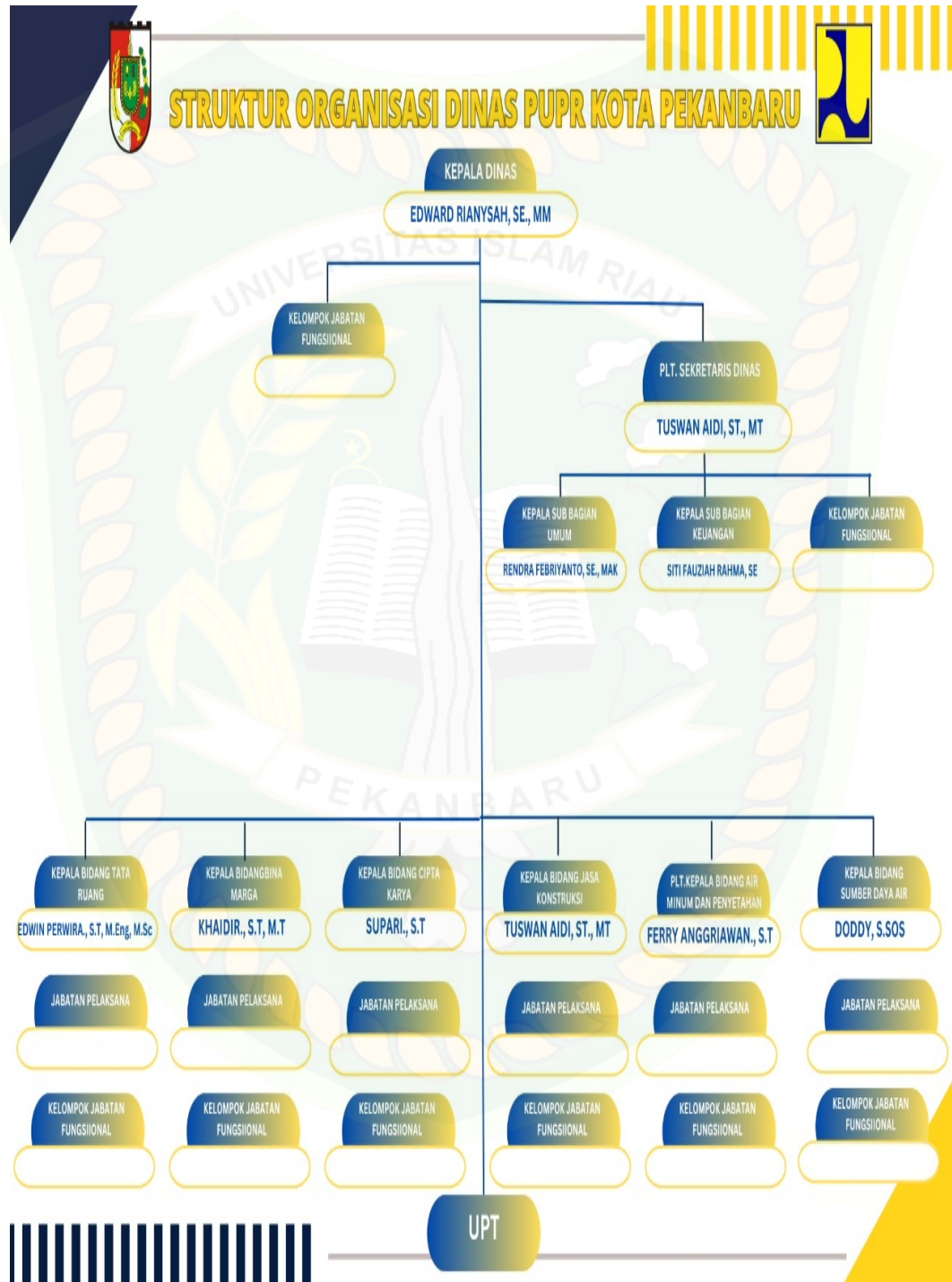
2) Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, Dinas PUPR Kota Pekanbaru merumuskan beberapa misi strategis sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas infrastruktur dasar kota melalui pembangunan dan pemeliharaan jalan, jembatan, drainase, serta fasilitas publik lainnya secara berkelanjutan dan merata.
2. Mengembangkan sistem penataan ruang kota yang terpadu, tertib, dan berwawasan lingkungan, sesuai dengan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Rencana Detail Tata Ruang (RDTR) yang berlaku.
3. Meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya air, terutama dalam hal pengendalian banjir, penyediaan saluran air, dan pengelolaan daerah resapan air.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan jasa konstruksi dan tata kelola pembangunan, termasuk pengawasan terhadap pelaksanaan proyek-proyek infrastruktur yang dikerjakan oleh pihak ketiga.
5. Mengembangkan ruang terbuka hijau (RTH) dan taman kota guna menciptakan lingkungan kota yang sehat, asri, dan nyaman bagi masyarakat.
6. Mendorong pemanfaatan teknologi informasi dan inovasi dalam perencanaan serta pelaksanaan pekerjaan umum dan penataan ruang sebagai bagian dari transformasi menuju smart city.

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas PUPR Kota Pekanbaru

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas PUPR Kota Pekanbaru



Sumber : Dinas PUPR Kota Pekanbaru

Berikut ini uraian tugas dari masing masing bagian struktur organisasi Dinas PUPR Kota pekanbaru yaitu:

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin dan mengoordinasikan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Kepala Dinas bertanggung jawab dalam perumusan kebijakan teknis, penyusunan program dan kegiatan dinas, pembinaan serta pengendalian pelaksanaan tugas seluruh unit kerja, serta melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program pembangunan infrastruktur. Selain itu, Kepala Dinas bertugas menyampaikan laporan pertanggungjawaban kinerja dinas kepada Walikota sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Sekretaris Dinas

Sekretaris Dinas bertugas menyelenggarakan fungsi administrasi dan manajemen dinas guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas teknis. Sekretariat bertanggung jawab mengoordinasikan penyusunan perencanaan program dan anggaran, mengelola administrasi umum, kepegawaian, keuangan, dan aset, serta menyusun laporan kinerja dan laporan keuangan dinas. Sekretaris juga melaksanakan pengendalian internal administrasi dan pelayanan perkantoran.

3. Sub Bagian Umum

Sub Bagian Umum bertugas melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian dinas. Tanggung jawabnya meliputi pengelolaan

tata usaha, persuratan dan kearsipan, administrasi kepegawaian, keprotokolan, serta hubungan masyarakat. Sub Bagian Umum juga menyediakan sarana dan prasarana perkantoran serta menyusun laporan kegiatan administrasi umum secara berkala.

4. Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan bertugas mengelola administrasi dan pelaksanaan keuangan dinas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Tanggung jawabnya meliputi penyusunan rencana anggaran, penatausahaan keuangan, pengendalian realisasi anggaran, serta penyusunan laporan keuangan dan pertanggungjawaban anggaran. Sub Bagian Keuangan juga memastikan tertib administrasi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan dinas.

5. Bidang Tata Ruang

Bidang Tata Ruang bertugas melaksanakan perencanaan, pengendalian, dan pengawasan penataan ruang wilayah Kota Pekanbaru. Tanggung jawab bidang ini meliputi penyusunan rencana tata ruang, pemberian rekomendasi pemanfaatan ruang, pengawasan pelaksanaan pemanfaatan ruang, serta evaluasi kebijakan penataan ruang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

6. Bidang Bina Marga

Bidang Bina Marga bertugas melaksanakan penyelenggaraan pembangunan dan pemeliharaan jalan, jembatan serta drainase. Tanggung jawabnya meliputi perencanaan teknis, pelaksanaan pembangunan,

peningkatan dan pemeliharaan jalan, jembatan, drainase. Pengendalian serta pengawasan pekerjaan konstruksi, dan pengelolaan data jaringan jalan guna mendukung kelancaran transportasi kota.

7. Bidang Cipta Karya

Bidang Cipta Karya bertugas melaksanakan pengelolaan bangunan gedung dan kawasan permukiman. Tanggung jawabnya meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembangunan gedung pemerintah, penataan bangunan gedung, pengelolaan prasarana dan sarana permukiman, serta pengawasan pelaksanaan pembangunan fisik di bidang cipta karya.

8. Bidang Jasa Konstruksi

Bidang Jasa Konstruksi bertugas melaksanakan pembinaan dan pengawasan jasa konstruksi di daerah. Tanggung jawabnya meliputi pembinaan penyedia jasa konstruksi, pengelolaan data dan informasi jasa konstruksi, pengembangan tenaga kerja konstruksi, serta penyusunan kebijakan teknis guna meningkatkan kualitas dan profesionalisme jasa konstruksi.

9. Bidang Air Minum dan Penyehatan Lingkungan

Bidang Air Minum dan Penyehatan Lingkungan bertugas melaksanakan pengelolaan sistem penyediaan air minum dan sanitasi lingkungan. Tanggung jawabnya meliputi perencanaan dan pembangunan prasarana air minum, sanitasi dan drainase, pengawasan kualitas layanan, serta pemeliharaan sarana lingkungan guna mendukung kesehatan masyarakat.

10. Bidang Sumber Daya Air

Bidang Sumber Daya Air bertugas melaksanakan pengelolaan dan pengembangan sumber daya air. Tanggung jawabnya meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembangunan infrastruktur sumber daya air, pengelolaan sistem irigasi, pengendalian banjir, operasi dan pemeliharaan bangunan air, serta pengendalian daya rusak air.

11. Jabatan Pelaksana

Jabatan Pelaksana bertugas melaksanakan kegiatan teknis dan administratif sesuai bidang tugas masing-masing. Tanggung jawabnya meliputi pelaksanaan kegiatan operasional, pengumpulan dan pengolahan data, penyusunan laporan kegiatan, serta mendukung pelaksanaan program dan kebijakan dinas di bawah arahan pejabat struktural.

12. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional bertugas melaksanakan pekerjaan berdasarkan keahlian dan kompetensi tertentu. Tanggung jawabnya meliputi pemberian dukungan teknis dan profesional, pelaksanaan analisis dan perencanaan teknis, serta penyusunan laporan kinerja jabatan fungsional guna mendukung pencapaian tujuan dinas.

13. Unit Pelaksana Teknis (UPT)

Unit Pelaksana Teknis bertugas melaksanakan kegiatan teknis operasional di lapangan sesuai dengan kewenangan yang diberikan. Tanggung jawab UPT meliputi pelaksanaan program teknis dinas, pemeliharaan

infrastruktur, pelayanan teknis kepada masyarakat, serta pelaporan hasil kegiatan kepada pimpinan dinas.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik identitas responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, serta lama bekerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru. Uraian karakteristik responden tersebut disajikan sebagai berikut:

1) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu karakteristik demografis responden yang digunakan untuk menggambarkan perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan. Karakteristik ini penting untuk diketahui guna memberikan gambaran mengenai komposisi responden dalam penelitian serta sebagai dasar dalam memahami variasi karakteristik tenaga kerja yang menjadi objek penelitian. Berikut ini merupakan responden berdasarkan jenis kelamin yaitu:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Laki-Laki	68	58,1%
2	Perempuan	49	41,9%
	Jumlah	117	100%

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, responden tenaga harian lepas pada Bidang Bina Marga Dinas PUPR Kota Pekanbaru sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki. Jumlah responden laki-laki tercatat sebanyak 68 orang atau sebesar 58,1%, sedangkan responden perempuan berjumlah 49 orang atau sebesar

41,9%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja laki-laki lebih banyak dibandingkan tenaga kerja perempuan. Kondisi ini dapat dipahami mengingat sebagian besar pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga harian lepas Bidang Bina Marga bersifat fisik dan membutuhkan kekuatan serta daya tahan tubuh yang cukup tinggi. Oleh karena itu, tenaga kerja laki-laki cenderung lebih dominan dalam pelaksanaan pekerjaan lapangan tersebut.

2) Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan salah satu aspek demografis responden yang menunjukkan rentang umur tenaga kerja yang menjadi objek penelitian. Informasi mengenai usia responden digunakan untuk memberikan gambaran tingkat kematangan, pengalaman, serta kondisi fisik tenaga kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Berikut ini merupakan responden berdasarkan usia yaitu:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
1	<20 tahun	2	1,7%
2	21-30 tahun	9	7,7%
3	31-40 tahun	25	21,4%
4	>40 tahun	81	69,2%
	Jumlah	117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, responden tenaga harian lepas pada Bidang Bina Marga Dinas PUPR Kota Pekanbaru sebagian besar responden dengan usia di atas 40 tahun, yaitu sebanyak 81 orang atau sebesar 69,2%. Sementara itu, responden dengan rentang usia 31–40 tahun berjumlah 25 orang atau sebesar 21,4%, responden usia 21–30 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 7,7%, dan

responden berusia di bawah 20 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 1,7%. Dominasi responden dengan usia di atas 40 tahun menunjukkan bahwa tenaga harian lepas yang bekerja sebagai pasukan kuning umumnya merupakan tenaga kerja yang telah memiliki kematangan usia kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan pasukan kuning, yang meliputi pembersihan drainase atau parit serta pembersihan rumput di sepanjang jalan, lebih banyak dilakukan oleh tenaga kerja yang telah terbiasa dengan pekerjaan lapangan, memiliki pengalaman kerja yang memadai, serta mampu melaksanakan tugas secara rutin dan berkelanjutan.

3) Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan salah satu aspek demografis responden yang menunjukkan masa kerja tenaga kerja dalam suatu organisasi. Informasi mengenai lama bekerja digunakan untuk memberikan gambaran mengenai tingkat pengalaman kerja responden, pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan, serta kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Berikut ini merupakan responden berdasarkan lama bekerja yaitu:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
1	<5	37	31,6%
2	6-10	23	19,7%
3	>10	57	48,7%
	Jumlah	117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, responden tenaga harian lepas pada Bidang Bina Marga Dinas PUPR Kota Pekanbaru sebagian besar memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Jumlah responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun tercatat sebanyak 57 orang atau sebesar 48,7%. Responden dengan masa kerja

kurang dari 5 tahun berjumlah 37 orang atau sebesar 31,6%, sedangkan responden dengan masa kerja antara 6–10 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 19,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga harian lepas pasukan kuning memiliki pengalaman kerja yang cukup lama. Kondisi ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang dilakukan, seperti pembersihan drainase atau parit serta pembersihan rumput, lebih banyak dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman dan terbiasa dengan kondisi pekerjaan lapangan. Pengalaman kerja yang panjang tersebut diharapkan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

4) Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir merupakan salah satu aspek demografis responden yang menunjukkan tingkat pendidikan formal yang telah ditempuh oleh responden. Informasi mengenai pendidikan terakhir digunakan untuk memberikan gambaran mengenai latar belakang pendidikan tenaga kerja yang dapat memengaruhi kemampuan, keterampilan, serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Berikut ini merupakan responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase(%)
1	SD	24	20,5%
2	SMP	18	15,4%
3	SMA	75	64,1%
	Jumlah	117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, mayoritas responden tenaga harian lepas pada Bidang Bina Marga Dinas PUPR Kota Pekanbaru memiliki tingkat pendidikan

terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA). Sebagian besar responden dengan tingkat pendidikan SMA menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga harian lepas memiliki latar belakang pendidikan menengah. Kondisi ini menggambarkan bahwa pekerjaan tersebut tidak terlalu menuntut penguasaan teori yang kompleks, melainkan lebih mengandalkan ketahanan fisik, keterampilan teknis, serta pengalaman kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas operasional.

4.2.2 Analisis Deskriptif

A. Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja

Variabel beban kerja merupakan sejumlah tugas atau aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan kemampuan fisik, mental, serta keterampilan yang dimiliki. Beban kerja akan dirasakan ringan apabila sesuai dengan kapasitas pekerja, namun dapat menjadi berat apabila tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan yang ada. Berikut merupakan dimensi dari variabel beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dimensi beban waktu

Dimensi beban waktu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia bagi tenaga kerja dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap suatu pekerjaan, sehingga berkaitan dengan kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan. Berikut ini merupakan indikator dari dimensi beban waktu yaitu:

a. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan

Indikator mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan menunjukkan kemampuan responden dalam mengatur dan memanfaatkan waktu kerja agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu. Indikator ini mencerminkan sejauh mana responden mampu memenuhi tuntutan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa mengalami keterlambatan yang dapat menghambat proses kerja. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target waktu yang ditentukan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	54	46,2%
Setuju	4	52	44,4%
Kurang setuju	3	11	9,4%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 54 responden atau 46,2% sangat setuju, 52 responden atau 44,4% setuju, dan 11 responden atau 9,4% kurang setuju. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju menunjukkan bahwa responden merasa mampu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan responden memiliki kemampuan yang memadai dalam menghadapi beban pekerjaan yang diberikan, sehingga target kerja dapat dicapai sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun, responden kurang setuju sebanyak 11 orang atau

9,4% menunjukkan bahwa sebagian responden merasa kemampuannya belum sepenuhnya optimal dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, sehingga diperlukan penyesuaian agar kemampuan responden dapat lebih mendukung pencapaian target kerja.

b. Waktu kerja yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan

Indikator waktu kerja yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan menunjukkan persepsi responden terhadap kecukupan waktu kerja yang diberikan oleh organisasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Indikator ini berkaitan dengan apakah waktu kerja yang tersedia dirasakan cukup untuk mendukung penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tuntutan dan target yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang waktu kerja yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Waktu Kerja Yang Tersedia Untuk Menyelesaikan Pekerjaan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	55	47%
Setuju	4	48	41%
Kurang setuju	3	14	12%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 55 responden atau 47 sangat setuju, 48 responden atau 41% setuju, dan 14 responden 12% kurang setuju. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju menunjukkan bahwa responden merasa waktu kerja yang tersedia sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal

tersebut menunjukkan pengaturan waktu kerja dinilai mampu mendukung responden dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan yang ada. Namun, responden kurang setuju sebanyak 14 orang atau 12% menunjukkan bahwa sebagian responden merasa waktu kerja yang tersedia belum sepenuhnya mencukupi, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan masih diperlukan pengelolaan waktu yang lebih optimal agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

c. Tekanan waktu dalam pekerjaan

Indikator tekanan waktu dalam pekerjaan menunjukkan tingkat tekanan yang dirasakan responden akibat tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang terbatas. Indikator ini berkaitan dengan sejauh mana batasan waktu yang ditetapkan dapat menimbulkan perasaan terdesak atau terburu-buru dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang tekanan waktu dalam pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Tekanan Waktu Dalam Pekerjaan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	47	47,2%
Setuju	4	58	49,6%
Kurang setuju	3	12	10,3%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 47 responden atau 47,2% sangat setuju, 58 responden atau 49,6% setuju, dan 12 responden atau 10,3% kurang setuju. Sebagian besar responden menjawab setuju menunjukkan bahwa responden merasa adanya tekanan yang dirasakan akibat tenggat waktu pekerjaan yang harus dipenuhi. Hal tersebut menunjukkan

batas waktu penyelesaian pekerjaan menjadi faktor yang cukup dirasakan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Namun, responden kurang setuju sebanyak 12 orang atau 10,3% menunjukkan bahwa sebagian responden merasa tekanan akibat tenggat waktu belum terlalu dirasakan, sehingga tenggat waktu pekerjaan masih dapat dikelola dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

d. Waktu istirahat yang diberikan

Indikator waktu istirahat yang diberikan menunjukkan persepsi responden terhadap kecukupan waktu istirahat yang disediakan oleh organisasi di sela-sela waktu kerja. Indikator ini berkaitan dengan kesempatan responden untuk memulihkan kondisi fisik dan mental agar dapat kembali melaksanakan pekerjaan secara optimal. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang waktu istirahat yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Tentang Waktu Istirahat Yang Diberikan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat sesuai	5	50	42,7%
Sesuai	4	55	47%
Kurang sesuai	3	12	10,3%
Tidak sesuai	2	0	0%
Sangat tidak sesuai	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 50 responden atau 42,7% sangat sesuai dan 55 responden atau 47% sesuai dan sebanyak 12 responden atau 10,3% kurang sesuai. Sebagian besar responden menyatakan sesuai menunjukkan bahwa responden merasa waktu istirahat yang diberikan telah mencukupi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan pengaturan waktu istirahat dinilai mampu

membantu responden dalam menjaga kondisi fisik dan konsentrasi selama bekerja. Namun, responden kurang sesuai sebanyak 12 orang 10,3% menunjukkan bahwa sebagian responden merasa waktu istirahat yang diberikan belum sepenuhnya mencukupi, sehingga diperlukan perhatian lebih lanjut agar waktu istirahat dapat disesuaikan dengan kebutuhan responden dalam menjalankan beban kerja.

- e. Keadaan cuaca (hujan,panas,banjir) mempengaruhi waktu menyelesaikan pekerjaan

Indikator keadaan cuaca (hujan, panas, dan banjir) mempengaruhi waktu menyelesaikan pekerjaan menunjukkan persepsi responden terhadap pengaruh kondisi lingkungan kerja, khususnya faktor cuaca, terhadap kecepatan dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Indikator ini berkaitan dengan sejauh mana kondisi cuaca tertentu dapat menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas dan memengaruhi efektivitas penggunaan waktu kerja. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang keadaan cuaca (hujan,panas,banjir) mempengaruhi waktu menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Tentang Keadaan Cuaca (Hujan,Panas,Banjir)
Mempengaruhi Waktu Menyelesaikan Pekerjaan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	55	47%
Setuju	4	48	41%
Kurang setuju	3	14	12%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 55 responden atau 47% sangat setuju, 48 responden atau 41% setuju, dan 14 responden atau 12% kurang setuju. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju menunjukkan bahwa responden merasa kondisi cuaca berpengaruh terhadap waktu penyelesaian pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan faktor lingkungan kerja, khususnya kondisi cuaca, menjadi salah satu aspek yang dirasakan dapat memengaruhi kelancaran dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun demikian, responden kurang setuju sebanyak 14 orang atau 12% menunjukkan bahwa sebagian responden tidak terlalu merasakan pengaruh cuaca terhadap waktu penyelesaian pekerjaan, sehingga pekerjaan masih dapat diselesaikan sesuai dengan kemampuan dan kondisi kerja yang ada.

2. Dimensi beban mental

Dimensi beban mental menunjukkan tingkat tuntutan psikologis yang dirasakan responden dalam melaksanakan pekerjaan. Dimensi ini berkaitan dengan kondisi mental tenaga kerja yang meliputi tekanan psikologis, konsentrasi, serta beban pikiran yang timbul akibat tuntutan pekerjaan maupun lingkungan kerja. Berikut ini merupakan indikator dari dimensi beban mental yaitu:

a. Stres dan cemas akibat tuntutan pekerjaan atau lingkungan kerja

Indikator stres dan cemas akibat tuntutan pekerjaan atau lingkungan kerja menunjukkan tingkat tekanan psikologis yang dirasakan responden dalam menjalankan tugas pekerjaan. Indikator ini berkaitan dengan perasaan tertekan, khawatir, atau cemas yang muncul sebagai akibat dari beban pekerjaan maupun kondisi lingkungan kerja. Untuk melihat tanggapan responden tentang stres dan

cemas akibat tuntutan pekerjaan atau lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Tentang Stres Dan Cemas Akibat Tuntutan Pekerjaan Atau Lingkungan Kerja

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	49	41,9%
Setuju	4	56	47,9%
Kurang setuju	3	12	10,3%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 49 responden atau 41,9% sangat setuju, 56 responden atau 47,9% setuju, dan 12 responden atau 10,3% kurang setuju. Sebagian besar responden yang menjawab setuju menunjukkan bahwa responden merasakan stres atau kecemasan sebagai dampak dari tuntutan pekerjaan atau kondisi lingkungan kerja yang dihadapi. Hal tersebut menunjukkan beban kerja yang dirasakan tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga berpengaruh pada kondisi psikologis responden. Namun, responden kurang setuju sebanyak 12 orang atau 10,3% menunjukkan bahwa sebagian responden tidak terlalu merasakan stres atau kecemasan, sehingga tuntutan pekerjaan masih dapat dikelola sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

b. Kesulitan berkonsentrasi akibat pekerjaan

Indikator kesulitan berkonsentrasi akibat pekerjaan menunjukkan sejauh mana tuntutan pekerjaan memengaruhi kemampuan responden dalam memusatkan perhatian saat bekerja. Indikator ini berkaitan dengan gangguan konsentrasi yang dapat muncul akibat tekanan pekerjaan atau beban mental yang berlebihan. Untuk

melihat tanggapan responden tentang kesulitan berkonsentrasi akibat pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Tentang Kesulitan Berkonsentrasi Akibat Pekerjaan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	47	40,2%
Setuju	4	52	44,4%
Kurang setuju	3	18	5,4%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 47 responden atau 40,2% sangat setuju, 52 responden atau 44,4% setuju, dan 18 responden atau 5,4% kurang setuju. Sebagian besar responden yang menjawab setuju menunjukkan bahwa responden mengalami kesulitan berkonsentrasi akibat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal tersebut menunjukkan beban pekerjaan yang tinggi dapat memengaruhi fokus dan konsentrasi responden dalam melaksanakan tugas. Namun demikian, responden kurang setuju sebanyak 18 orang atau 15,4% menunjukkan bahwa sebagian responden masih mampu menjaga konsentrasi meskipun dihadapkan pada jumlah pekerjaan yang cukup banyak.

c. Beban pikiran akibat pekerjaan

Indikator beban pikiran akibat pekerjaan menunjukkan tingkat beban mental yang dirasakan responden akibat tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi. Indikator ini berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan menimbulkan pikiran yang berlebihan, baik selama maupun setelah jam kerja.

Untuk melihat tanggapan responden tentang beban pikiran akibat pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Tentang Beban Pikiran Akibat Pekerjaan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	52	44,4%
Setuju	4	50	42,7%
Kurang setuju	3	15	12,8%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dari total 117 responden, sebanyak 52 responden atau 44,4% sangat setuju, 50 responden atau 42,7% setuju, dan 15 responden atau 12,8% kurang setuju. Sementara itu, tidak terdapat responden tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Sebagian besar responden yang menjawab sangat setuju menunjukkan bahwa responden merasakan beban pikiran sebagai akibat dari pekerjaan yang dijalani. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya dirasakan dalam bentuk fisik, tetapi juga berdampak pada kondisi mental responden. Namun, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 15 orang atau 12,8% menunjukkan bahwa sebagian responden tidak terlalu merasakan beban pikiran, sehingga pekerjaan masih dapat dijalankan dengan kondisi mental yang relatif terkendali.

d. Beban pekerjaan membuat jenuh atau bosan

Indikator beban pekerjaan membuat jenuh atau bosan menunjukkan tingkat kejenuhan yang dirasakan responden akibat pekerjaan yang dilakukan secara berulang atau memiliki tuntutan yang tinggi. Indikator ini berkaitan dengan perasaan bosan atau menurunnya motivasi kerja sebagai dampak dari beban

pekerjaan. Untuk melihat tanggapan responden tentang beban pekerjaan membuat jenuh atau bosan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Tentang Beban Pekerjaan Membuat Jenuh Atau Bosan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	48	41%
Setuju	4	59	50,4%
Kurang setuju	3	10	8,5%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 48 responden atau 41% sangat setuju, 59 responden atau 50,4% setuju dan sebanyak 10 responden atau 8,5% kurang setuju. Sebagian besar responden yang menjawab setuju menunjukkan bahwa responden merasakan kejenuhan atau kebosanan sebagai dampak dari beban pekerjaan yang dijalani. Hal tersebut menunjukkan beban kerja yang dirasakan secara terus-menerus dapat memengaruhi kondisi psikologis responden, khususnya dalam bentuk kejenuhan saat bekerja. Namun, responden kurang setuju sebanyak 10 orang atau 8,5% menunjukkan bahwa sebagian responden tidak terlalu merasakan kejenuhan atau kebosanan, sehingga beban pekerjaan yang ada masih dapat dijalani dengan kondisi yang relatif nyaman.

3. Dimensi beban fisik

Dimensi beban fisik menunjukkan tingkat tuntutan fisik yang dirasakan responden dalam melaksanakan pekerjaan. Dimensi ini berkaitan dengan penggunaan tenaga, kekuatan fisik, serta daya tahan tubuh yang dibutuhkan untuk

menyelesaikan pekerjaan, terutama pada kondisi kerja tertentu. Berikut ini merupakan indikator dari dimensi beban fisik yaitu:

a. Aktivitas fisik dalam pekerjaan terasa berat dan menguras tenaga

Indikator aktivitas fisik dalam pekerjaan terasa berat dan menguras tenaga menunjukkan persepsi responden terhadap tingkat kelelahan fisik yang dialami akibat pelaksanaan pekerjaan. Indikator ini berkaitan dengan besarnya tenaga yang harus dikeluarkan responden dalam menjalankan tugas pekerjaan sehari-hari. Untuk melihat tanggapan responden tentang aktivitas fisik dalam pekerjaan terasa berat dan menguras tenaga dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Tentang Aktivitas Fisik Dalam Pekerjaan Terasa Berat Dan Menguras Tenaga

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	52	44,4%
Setuju	4	52	44,4%
Kurang setuju	3	13	15,1%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 52 responden atau 44,4% sangat setuju dan 52 responden atau 44,4% setuju dan sebanyak 13 responden atau 15,1% kurang setuju. Sebagian besar responden yang menjawab sangat setuju dan setuju menunjukkan bahwa responden merasakan aktivitas fisik dalam pekerjaan sebagai sesuatu yang berat dan menguras tenaga. Hal tersebut menunjukkan beban kerja secara fisik cukup dirasakan oleh responden dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Namun, responden kurang setuju sebanyak 13 orang atau 15,1% menunjukkan bahwa

sebagian responden tidak terlalu merasakan kelelahan fisik, sehingga aktivitas pekerjaan masih dapat dilakukan sesuai dengan kemampuan fisik yang dimiliki.

b. Pekerjaan ini secara fisik melebihi batas kemampuan

Indikator pekerjaan ini secara fisik melebihi batas kemampuan menunjukkan persepsi responden terhadap kesesuaian antara tuntutan fisik pekerjaan dengan kemampuan fisik yang dimiliki. Indikator ini berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan menuntut kemampuan fisik yang tinggi hingga dirasakan melampaui batas kemampuan responden. Untuk melihat tanggapan responden tentang pekerjaan ini secara fisik melebihi batas kemampuan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Ini Secara Fisik Melebihi Batas Kemampuan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	51	43,6%
Setuju	4	52	44,4%
Kurang setuju	3	14	12%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dari total 117 responden, sebanyak 51 responden atau 43,6% sangat setuju, 52 responden atau 44,4% setuju dan sebanyak 14 responden atau 12% kurang setuju, sedangkan tidak terdapat responden tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Sebagian besar responden menjawab setuju menunjukkan bahwa responden merasakan tuntutan fisik pekerjaan yang cukup berat hingga mendekati atau melebihi batas kemampuan fisik yang dimiliki. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja fisik merupakan

aspek yang sangat dirasakan oleh responden dalam menjalankan pekerjaannya. Namun, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 14 orang atau 12% menunjukkan bahwa sebagian responden tidak sepenuhnya merasakan keterbatasan fisik, sehingga pekerjaan masih dapat dilakukan sesuai dengan kemampuan fisik masing-masing.

c. Tingkat fisik yang dibutuhkan pada saat (cuaca hujan, panas, banjir)

Indikator tingkat fisik yang dibutuhkan pada saat cuaca hujan, panas, dan banjir menunjukkan persepsi responden terhadap peningkatan tuntutan fisik pekerjaan akibat kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Indikator ini berkaitan dengan besarnya tenaga dan daya tahan fisik yang dibutuhkan untuk tetap menyelesaikan pekerjaan pada kondisi cuaca tertentu. Untuk melihat tanggapan responden tentang tingkat fisik yang dibutuhkan pada saat (cuaca hujan, panas, banjir) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Tentang Tingkat Fisik Yang Dibutuhkan Pada Saat (Cuaca Hujan, Panas, Banjir)

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	52	44,4%
Setuju	4	51	43,6%
Kurang setuju	3	14	12%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 52 responden atau 44,4% sangat setuju, 51 responden atau 43,6% setuju dan sebanyak 14 responden atau 12% kurang setuju. Sebagian besar responden yang menjawab sangat setuju menunjukkan bahwa responden merasakan tuntutan

fisik yang lebih tinggi ketika bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti cuaca hujan, panas, atau banjir. Hal tersebut menunjukkan faktor lingkungan kerja turut memperberat beban kerja fisik yang dirasakan responden. Namun, responden kurang setuju sebanyak 14 orang atau 12% menunjukkan bahwa sebagian responden tidak terlalu merasakan peningkatan beban fisik, sehingga pekerjaan masih dapat dilakukan sesuai dengan kemampuan fisik yang dimiliki.

Tabel 4.17
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Beban Kerja

No	Indikator Beban Kerja	Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	54	52	11	-	-	
	Bobot nilai	270	208	33	-	-	511
2	Saya merasa waktu kerja yang tersedia cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	55	48	14	-	-	
	Bobot nilai	275	192	42	-	-	509
3	Saya merasa tertekan karena tenggat waktu dalam pekerjaan	47	58	12	-	-	
	Bobot nilai	235	232	36	-	-	503
4	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan cukup	50	55	12	-	-	
	Bobot nilai	250	220	36	-	-	506
5	Cuaca (hujan,panas,banjir) mempengaruhi waktu saya menyelesaikan pekerjaan	55	48	14	-	-	
	Bobot nilai	275	192	42	-	-	509
6	Saya merasa stres atau cemas akibat tuntutan pekerjaan atau lingkungan kerja	49	56	12	-	-	
	Bobot nilai	245	224	36	-	-	505
7	Saya merasa sulit berkonsentrasi akibat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan	47	52	18	-	-	
	Bobot nilai	235	208	54	-	-	497
8	Saya merasa terbebani secara pikiran akibat pekerjaan	52	50	15	-	-	

	Bobot nilai	260	200	45	-	-	505
9	Beban pekerjaan membuat saya mudah merasa jenuh atau bosan	48	59	10	-	-	
	Bobot nilai	240	236	30	-	-	506
10	Aktivitas fisik dalam pekerjaan terasa berat dan menguras tenaga saya	52	52	13	-	-	
	Bobot nilai	260	208	39	-	-	507
11	Saya merasa pekerjaan ini secara fisik melebihi batas kemampuan saya	51	52	14	-	-	
	Bobot nilai	255	208	42	-	-	505
12	Tingkat fisik yang dibutuhkan tinggi pada saat kondisi lingkungan kerja (cuaca hujan, panas, banjir)	52	51	14	-	-	
	Bobot nilai	260	204	42			506
Total skor							6069
Skor tertinggi							511
Skor terendah							497

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diketahui bahwa persentase tertinggi terdapat pada indikator “saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan” dengan skor sebesar 511 dan persentase terendah terdapat pada indikator “saya merasa sulit berkonsentrasi akibat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan” dengan skor sebesar 497.

Untuk mengetahui skor total tertinggi dari keseluruhan jawaban responden, dapat dilihat melalui perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Skor maksimal} &= \Sigma \text{ item} \times \text{bobot tertinggi} \times \Sigma \text{ responden} \\ &= 12 \times 5 \times 117 = 7020\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor minimal} &= \Sigma \text{ item} \times \text{bobot terendah} \times \Sigma \text{ responden} \\ &= 12 \times 1 \times 117 \\ &= 1404\end{aligned}$$

Selanjutnya, untuk menentukan rentang skala penilaian, dihitung nilai interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Rata-Rata} &= \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} \\
 &= \frac{7020 - 1404}{5} \\
 &= 1123
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, kategori penilaian variabel beban kerja dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat baik	= 7020 - 5897
Baik	= 5897 - 4774
Netral	= 4774 - 3651
Tidak Baik	= 3651 - 2528
Sangat Tidak Baik	= 2528 - 1405

Berdasarkan data pada tabel, skor total variabel beban kerja pada tenaga harian lepas bidang Bina Marga Dinas PUPR Kota Pekanbaru sebesar 6069. Skor tersebut berada pada rentang 7020 - 5897, sehingga termasuk dalam kategori **sangat baik**. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga harian lepas bidang Bina Marga Dinas PUPR Kota Pekanbaru menilai beban kerja yang diterima berada pada kategori baik dan masih dapat dikelola secara optimal.

B. Analisis Deskriptif Variabel Kerjasama Tim

Variabel kerja sama tim merupakan proses kerja bersama yang melibatkan sekelompok individu dengan tujuan yang sama, di mana setiap anggota memiliki peran dan tanggung jawab tertentu serta saling berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Berikut merupakan dimensi dari variabel kerjasama tim yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dimensi bekerjasama

Dimensi bekerjasama menunjukkan kemampuan anggota tim untuk bekerja secara kolektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Dimensi ini berkaitan dengan sikap tanggung jawab bersama, saling membantu, kontribusi antar anggota tim, serta efektivitas kerja yang dihasilkan melalui kerjasama tim. Berikut ini merupakan indikator dari dimensi bekerjasama yaitu:

a. Rasa tanggung jawab bersama terhadap pekerjaan

Indikator rasa tanggung jawab bersama terhadap pekerjaan menunjukkan sejauh mana anggota tim memiliki kesadaran dan komitmen untuk memikul tanggung jawab pekerjaan secara kolektif. Indikator ini berkaitan dengan kesediaan anggota tim untuk menyelesaikan pekerjaan bersama-sama dan tidak hanya berfokus pada tanggung jawab individu. Untuk melihat tanggapan responden tentang rasa tanggung jawab bersama terhadap pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Tentang Rasa Tanggung Jawab Bersama Terhadap Pekerjaan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	54	46,2%
Setuju	4	47	40,2%
Kurang setuju	3	16	13,7%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 54 responden atau 46,2% sangat setuju, 47 responden atau 40,2% setuju sebanyak 16 responden atau 13,7% kurang setuju. Sebagian besar responden yang

menjawab sangat setuju menunjukkan bahwa responden menilai adanya rasa tanggung jawab bersama dalam tim kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan kerja sama tim telah terjalin dengan baik, khususnya dalam hal pembagian tanggung jawab dan komitmen bersama untuk menyelesaikan pekerjaan. Namun, responden kurang setuju sebanyak 16 orang atau 13,7% menunjukkan bahwa sebagian responden belum sepenuhnya merasakan tanggung jawab bersama dalam tim, sehingga diperlukan peningkatan koordinasi dan keterlibatan antaranggota tim agar kerja sama dapat berjalan lebih optimal.

b. Saling membantu dan mendukung dalam menyelesaikan tugas

Indikator saling membantu dan mendukung dalam menyelesaikan tugas menunjukkan tingkat kepedulian dan kerja sama antar anggota tim dalam menghadapi beban pekerjaan. Indikator ini berkaitan dengan kesediaan anggota tim untuk memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja ketika mengalami kesulitan. Untuk melihat tanggapan responden tentang saling membantu dan mendukung dalam menyelesaikan tugas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Tentang Saling Membantu Dan Mendukung Dalam Menyelesaikan Tugas

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	57	48,7%
Setuju	4	48	41%
Kurang setuju	3	12	10,3%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 57 responden atau 48,7% sangat setuju, 48 responden atau 41% setuju dan sebanyak 12 responden atau 10,3% kurang setuju. Sebagian besar responden yang menjawab sangat setuju menunjukkan bahwa responden menilai adanya sikap saling membantu dan mendukung antaranggota tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan kerja sama tim telah terjalin dengan baik, khususnya dalam hal dukungan antaranggota dalam pelaksanaan tugas. Namun demikian, responden kurang setuju sebanyak 12 orang atau 10,3% menunjukkan bahwa sebagian responden belum sepenuhnya merasakan dukungan tim secara optimal, sehingga diperlukan peningkatan komunikasi dan koordinasi agar kerja sama tim dapat berjalan lebih efektif.

c. Berkontribusi sesuai kemampuan masing-masing

Indikator berkontribusi sesuai kemampuan masing-masing menunjukkan sejauh mana setiap anggota tim memberikan kontribusi dalam pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Indikator ini berkaitan dengan pembagian peran dan tanggung jawab yang sesuai agar pekerjaan dapat berjalan secara optimal. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang berkontribusi sesuai kemampuan masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Tentang Berkontribusi Sesuai Kemampuan Masing-Masing

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat sesuai	5	61	52,1%
Sesuai	4	37	31,6%
Kurang sesuai	3	19	16,2%
Tidak sesuai	2	0	0%
Sangat tidak sesuai	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.20, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 61 responden atau 52,1% sangat sesuai, 37 responden atau 31,6% sesuai dan sebanyak 19 responden atau 16,2% kurang sesuai. Sebagian besar responden yang menjawab sangat sesuai menunjukkan bahwa responden menilai setiap anggota tim telah memberikan kontribusi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal tersebut menunjukkan pembagian peran dan tugas dalam tim telah berjalan dengan cukup baik, sehingga masing-masing anggota dapat berkontribusi secara optimal. Namun, responden kurang sesuai sebanyak 19 orang atau 16,2% menunjukkan bahwa sebagian responden belum sepenuhnya merasakan kontribusi anggota tim yang merata, sehingga diperlukan peningkatan pengelolaan peran dan pembagian tugas agar kerja sama tim dapat berjalan lebih efektif.

- d. Pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif karena kerjasama tim yang solid

Indikator pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif karena kerjasama tim yang solid menunjukkan persepsi responden terhadap dampak positif kerjasama tim terhadap efektivitas penyelesaian pekerjaan. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan tim dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik melalui koordinasi dan kebersamaan. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif karena kerjasama tim yang solid dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Dapat Diselesaikan Lebih Efektif
Karena Kerjasama Tim Yang Solid

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	59	50,4%
Setuju	4	41	35%
Kurang setuju	3	17	14,5%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, dari total 117 responden, sebanyak 59 responden atau 50,4% sangat setuju, 41 responden atau 35% setuju dan sebanyak 17 responden atau 14,5% kurang setuju. Sementara itu, tidak terdapat responden tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Sebagian besar responden yang menjawab sangat setuju menunjukkan bahwa responden menilai kerja sama tim yang solid mampu meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa koordinasi, komunikasi, dan kekompakan antaranggota tim berperan penting dalam mendukung kelancaran dan ketepatan penyelesaian tugas. Namun, responden kurang setuju sebanyak 17 orang atau 14,5% menunjukkan bahwa sebagian responden belum sepenuhnya merasakan efektivitas kerja tim, sehingga masih diperlukan upaya peningkatan sinergi dan koordinasi agar hasil kerja tim dapat lebih optimal.

2. Dimensi koordinasi

Dimensi koordinasi menunjukkan kemampuan anggota tim dan pimpinan dalam mengatur, mengarahkan, serta menyelaraskan pelaksanaan tugas agar berjalan secara teratur dan efektif. Dimensi ini berkaitan dengan kejelasan pembagian tugas serta pemahaman terhadap arahan yang diberikan dalam

pelaksanaan pekerjaan. Berikut ini merupakan indikator dari dimensi koordinasi yaitu:

a. Tugas dan tanggung jawab dibagi dengan jelas

Indikator tugas dan tanggung jawab dibagi dengan jelas menunjukkan sejauh mana pembagian peran dan tanggung jawab dalam tim telah ditetapkan secara terstruktur. Indikator ini berkaitan dengan kejelasan tugas yang harus dilaksanakan oleh masing-masing anggota tim sehingga meminimalkan tumpang tindih pekerjaan. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang tugas dan tanggung jawab dibagi dengan jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Tentang Tugas Dan Tanggung Jawab Dibagi Dengan Jelas

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat sesuai	5	55	47%
Sesuai	4	47	40,2%
Kurang sesuai	3	15	12,8%
Tidak sesuai	2	0	0%
Sangat tidak sesuai	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.22, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 55 responden atau 47% sangat sesuai, 47 responden atau 40,2% sesuai dan sebanyak 15 responden atau 12,8% kurang sesuai. Sebagian besar responden yang menjawab sangat sesuai menunjukkan bahwa responden menilai pembagian tugas dan tanggung jawab dalam tim telah dilakukan secara jelas. Hal tersebut menunjukkan struktur kerja tim dan kejelasan peran masing-masing anggota telah mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Namun, responden kurang sesuai sebanyak 15 orang atau 12,8% menunjukkan bahwa sebagian responden belum

sepenuhnya merasakan kejelasan pembagian tugas, sehingga diperlukan peningkatan koordinasi dan komunikasi agar setiap anggota tim memahami peran dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

b. Arahan dari atasan mudah dipahami dan dilaksanakan

Indikator arahan dari atasan mudah dipahami dan dilaksanakan menunjukkan efektivitas penyampaian instruksi kerja dari atasan kepada anggota tim. Indikator ini berkaitan dengan kejelasan komunikasi, pemahaman instruksi, serta kemudahan dalam mengimplementasikan arahan tersebut dalam pekerjaan. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang arahan dari atasan mudah dipahami dan dilaksanakan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Tentang Arahan Dari Atasan Mudah Dipahami Dan Dilaksanakan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	55	47%
Setuju	4	48	41%
Kurang setuju	3	14	12%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 55 responden atau 47% sangat setuju, 48 responden 41% setuju dan sebanyak 14 responden atau 12% kurang setuju. Sebagian besar responden yang menjawab sangat setuju menunjukkan bahwa responden menilai arahan yang diberikan oleh atasan telah disampaikan dengan jelas dan mudah dipahami, sehingga dapat dilaksanakan dengan baik oleh anggota tim. Hal tersebut menunjukkan komunikasi antara atasan dan anggota tim telah berjalan secara

efektif dan mendukung terciptanya kerja sama tim yang baik. Namun, responden kurang setuju sebanyak 14 orang atau 12% menunjukkan bahwa sebagian responden masih mengalami kendala dalam memahami arahan atasan, sehingga diperlukan penyampaian instruksi yang lebih jelas dan terarah agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih optimal.

3. Dimensi komunikasi

Dimensi komunikasi menunjukkan kemampuan anggota tim dalam menyampaikan dan menerima informasi secara efektif selama pelaksanaan pekerjaan. Dimensi ini berkaitan dengan kejelasan penyampaian informasi, keterbukaan antar anggota tim, serta terciptanya hubungan kerja yang harmonis melalui komunikasi yang baik. Berikut ini merupakan indikator dari dimensi komunikasi yaitu:

a. Komunikasi berjalan efektif saat bekerja di lapangan

Indikator komunikasi berjalan efektif saat bekerja di lapangan menunjukkan sejauh mana proses komunikasi antar anggota tim dapat berlangsung dengan baik dalam kondisi kerja langsung. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan anggota tim dalam menyampaikan informasi dan berkoordinasi secara cepat dan tepat selama pelaksanaan pekerjaan. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang komunikasi berjalan efektif saat bekerja di lapangan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Tentang Komunikasi Berjalan Efektif Saat Bekerja Di Lapangan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	59	50,4%
Setuju	4	41	35%

Kurang setuju	3	17	14,5%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, dari 117 responden, sebanyak 59 responden atau 50,4% sangat setuju, 41 responden atau 35% setuju dan terdapat 17 responden 14,5% kurang setuju. Sebagian besar responden yang memilih kategori sangat setuju menunjukkan bahwa komunikasi antar anggota tim telah berjalan dengan baik dan efektif, sehingga mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan di lapangan. Komunikasi yang efektif ini mempermudah koordinasi, mempercepat penyelesaian tugas, serta mengurangi kesalahan dalam bekerja. Namun, responden kurang setuju sebanyak 17 orang atau 14,5% menunjukkan bahwa masih terdapat kendala komunikasi pada situasi tertentu, sehingga diperlukan upaya peningkatan koordinasi dan kejelasan penyampaian informasi antar anggota tim agar kerja sama tim dapat berjalan lebih optimal.

b. Informasi penting disampaikan secara jelas dan tepat waktu

Indikator informasi penting disampaikan secara jelas dan tepat waktu menunjukkan efektivitas penyampaian informasi yang berkaitan dengan pekerjaan. Indikator ini berkaitan dengan kejelasan isi informasi serta ketepatan waktu penyampaianannya agar dapat segera ditindaklanjuti oleh anggota tim. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang informasi penting disampaikan secara jelas dan tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Tentang Informasi Penting Disampaikan Secara Jelas Dan Tepat Waktu

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat sesuai	5	62	53%
Sesuai	4	42	35,9%
Kurang sesuai	3	13	11,1%
Tidak sesuai	2	0	0%
Sangat tidak sesuai	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 62 responden atau 53% sangat sesuai, 42 responden atau 35,9% sesuai dan terdapat 13 responden atau 11,1% kurang sesuai. Sebagian besar responden yang menjawab sangat sesuai menunjukkan bahwa penyampaian informasi dalam tim telah berjalan dengan jelas dan tepat waktu, sehingga mampu mendukung kelancaran kerjasama tim dan penyelesaian pekerjaan. Kejelasan dan ketepatan waktu informasi sangat penting dalam mencegah kesalahan serta meningkatkan efektivitas kerja tim. Namun, adanya responden kurang sesuai sebanyak 13 orang atau 11,1% menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam penyampaian informasi pada kondisi tertentu, sehingga diperlukan peningkatan koordinasi dan sistem komunikasi agar informasi dapat diterima secara merata oleh seluruh anggota tim.

c. Hubungan antar anggota harmonis karena komunikasi yang baik

Indikator hubungan antar anggota harmonis karena komunikasi yang baik menunjukkan sejauh mana komunikasi yang terjalin dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Indikator ini berkaitan dengan hubungan kerja yang saling menghargai dan memahami antar anggota tim. Untuk mengetahui tanggapan

responden tentang hubungan antar anggota harmonis karena komunikasi yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Tentang Hubungan Antar Anggota Harmonis
Karena Komunikasi Yang Baik

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	53	45,3%
Setuju	4	53	45,3%
Kurang setuju	3	11	9,4%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 53 responden atau 45,3% menyatakan sangat setuju, 53 responden atau 45,3% menyatakan setuju dan terdapat 11 responden atau 9,4% kurang setuju. Sebagian besar responden yang menjawab sangat setuju dan setuju menunjukkan bahwa komunikasi yang baik telah menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar anggota tim, sehingga mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan efektivitas kerja sama tim. Hubungan yang harmonis ini mempermudah koordinasi serta mengurangi potensi konflik dalam pelaksanaan pekerjaan. Namun, responden kurang setuju sebanyak 11 orang atau 9,4% menunjukkan bahwa sebagian kecil responden masih merasakan adanya hambatan komunikasi, sehingga perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas komunikasi agar keharmonisan tim dapat dirasakan secara merata oleh seluruh anggota.

d. Saling terbuka dalam menyampaikan saran dan masukan

Indikator saling terbuka dalam menyampaikan saran dan masukan menunjukkan tingkat keterbukaan antar anggota tim dalam memberikan pendapat

atau masukan yang bersifat membangun. Indikator ini berkaitan dengan adanya kepercayaan dan rasa aman dalam menyampaikan ide atau kritik demi perbaikan kinerja tim. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang saling terbuka dalam menyampaikan saran dan masukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Tentang Saling Terbuka Dalam Menyampaikan
Saran Dan Masukan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	56	47,9%
Setuju	4	49	41,9%
Kurang setuju	3	12	10,3%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 53 responden atau 45,3% sangat setuju, 53 responden atau 45,3% setuju dan terdapat 11 responden atau 9,4% kurang setuju. Sebagian besar responden yang menjawab sangat setuju dan setuju menunjukkan bahwa komunikasi yang baik telah menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar anggota tim, sehingga mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan efektivitas kerja sama tim. Hubungan yang harmonis ini mempermudah koordinasi serta mengurangi potensi konflik dalam pelaksanaan pekerjaan. Namun, responden kurang setuju sebanyak 11 orang atau 9,4% menunjukkan bahwa sebagian kecil responden masih merasakan adanya hambatan komunikasi, sehingga perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas komunikasi agar keharmonisan tim dapat dirasakan secara merata oleh seluruh anggota.

Tabel 4.28
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kerjasama Tim

No	Indikator Kerjasama Tim	Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Anggota tim memiliki rasa tanggung jawab bersama terhadap pekerjaan	54	47	16	-	-	
	Bobot nilai	270	188	48	-	-	506
2	Saya merasa anggota tim saling membantu dan mendukung dalam menyelesaikan tugas	57	48	12	-	-	
	Bobot nilai	285	192	36	-	-	513
3	Setiap anggota tim berkontribusi sesuai kemampuan masing-masing	61	37	19	-	-	
	Bobot nilai	305	148	57	-	-	510
4	Pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif karena kerjasama tim yang solid	59	41	17	-	-	
	Bobot nilai	295	164	51	-	-	510
5	Tugas dan tanggung jawab antar anggota tim dibagi dengan jelas	55	47	15	-	-	
	Bobot nilai	275	188	45	-	-	508
6	Saya merasa arahan dari atasan mudah dipahami dan dilaksanakan	55	48	14	-	-	
	Bobot nilai	275	192	42	-	-	509
7	Saya merasa komunikasi antar anggota tim berjalan efektif saat bekerja di lapangan	59	41	17	-	-	
	Bobot nilai	295	164	51	-	-	510
8	Informasi penting disampaikan secara jelas dan tepat waktu	62	42	13	-	-	
	Bobot nilai	310	168	39	-	-	517
9	Hubungan antaranggota harmonis karena komunikasi yang baik	53	53	11	-	-	
	Bobot nilai	265	212	33	-	-	510
10	Anggota saling terbuka dalam menyampaikan saran dan masukan	56	49	12	-	-	
	Bobot nilai	280	196	36	-	-	512
Total skor							5105
Skor tertinggi							517
Skor terendah							506

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, diketahui bahwa persentase tertinggi terdapat pada indikator “informasi penting disampaikan secara jelas dan tepat waktu” dengan skor sebesar 517 dan persentase terendah terdapat pada indikator “anggota tim memiliki rasa tanggung jawab bersama terhadap pekerjaan” dengan skor sebesar 506.

Untuk mengetahui skor total tertinggi dari keseluruhan jawaban responden, dapat dilihat melalui perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Skor maksimal} &= \Sigma \text{ item} \times \text{bobot tertinggi} \times \Sigma \text{ responden} \\ &= 10 \times 5 \times 117 = 5850\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor minimal} &= \Sigma \text{ item} \times \text{bobot terendah} \times \Sigma \text{ responden} \\ &= 10 \times 1 \times 117 = 1170\end{aligned}$$

Selanjutnya, untuk menentukan rentang skala penilaian, dihitung nilai interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Rata-Rata} &= \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} \\ &= \frac{5850 - 1170}{5} \\ &= 936\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, kategori penilaian variabel kerjasama tim dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat Baik = 5850 - 4914

Baik = 4914 - 3978

Kurang Baik = 3978 - 3042

Tidak Baik = 3042 - 2106

Sangat Tidak Baik = 2106 - 1170

Berdasarkan data pada tabel, skor total variabel kerjasama tim pada tenaga harian lepas Bidang Bina Marga Dinas PUPR Kota Pekanbaru adalah sebesar 5105. Pada skala penelitian, skor tersebut berada pada rentang 5850 - 4914, sehingga termasuk dalam kategori **sangat baik**. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga harian lepas Bidang Bina Marga Dinas PUPR Kota Pekanbaru menilai kerjasama tim yang terjalin sudah berjalan dengan baik dan mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan.

C. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Variabel kinerja adalah hasil kerja serta perilaku kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Kinerja dapat dinilai melalui kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tersebut, yang menunjukkan adanya standar pencapaian yang harus dipenuhi. Berikut merupakan dimensi dari variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dimensi kualitas

Dimensi kualitas menunjukkan tingkat mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh responden dalam melaksanakan tugas. Dimensi ini berkaitan dengan ketelitian, kerapian, kesesuaian hasil kerja dengan standar yang

ditetapkan, serta minimnya kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan. Berikut ini merupakan indikator dari dimensi kualitas yaitu:

a. Teliti dan rapi dalam menyelesaikan pekerjaan

Indikator teliti dan rapi dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan sejauh mana responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketelitian dan kerapian. Indikator ini berkaitan dengan perhatian responden terhadap detail pekerjaan agar hasil yang diperoleh sesuai dengan standar yang diharapkan. Untuk mengetahui dapat tanggapan responden tentang teliti dan rapi dalam menyelesaikan pekerjaan dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Tentang Teliti Dan Rapi Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	53	45,3%
Setuju	4	48	41%
Kurang setuju	3	16	13,7%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 53 responden atau 45,3% sangat setuju, 48 responden atau 41% setuju dan terdapat 16 responden atau 13,7% kurang setuju. Sebagian besar responden yang menjawab sangat setuju menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai dirinya telah bekerja secara teliti dan rapi dalam menyelesaikan pekerjaan, yang mencerminkan kinerja individu yang baik. Ketelitian dan kerapian dalam bekerja merupakan faktor penting dalam menghasilkan output kerja yang berkualitas. Namun, responden kurang setuju sebanyak 16 orang atau 13,7%

menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian responden yang merasa tingkat ketelitian dan kerapian kerjanya belum optimal, sehingga perlu adanya peningkatan kedisiplinan dan perhatian terhadap detail dalam pelaksanaan pekerjaan.

b. Hasil pekerjaan sesuai dengan harapan yang ditentukan

Indikator hasil pekerjaan sesuai dengan harapan yang ditentukan menunjukkan sejauh mana hasil kerja yang dihasilkan responden telah memenuhi standar atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan responden dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan dan harapan atasan. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang teliti dan rapi dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Tentang Hasil Pekerjaan Sesuai Dengan Harapan Yang Ditentukan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat sesuai	5	53	45,3%
Sesuai	4	48	41%
Kurang sesuai	3	16	13,7%
Tidak sesuai	2	0	0%
Sangat tidak sesuai	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 53 responden atau 45,3% sangat sesuai, 48 responden atau 41% sesuai dan terdapat 16 responden atau 13,7% kurang sesuai. Sebagian besar responden yang menjawab sangat sesuai menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai hasil pekerjaan yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan dan standar yang ditetapkan, sehingga mencerminkan tingkat kinerja yang baik. Kesesuaian

hasil kerja dengan target merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan kinerja individu. Namun, masih terdapat 16 responden atau 13,7% kurang sesuai, yang menunjukkan bahwa sebagian responden merasa hasil pekerjaannya belum sepenuhnya memenuhi harapan, sehingga diperlukan peningkatan kemampuan, evaluasi kerja, serta arahan yang lebih jelas agar hasil kerja dapat lebih optimal.

c. Pekerjaan yang diselesaikan jarang mengalami kesalahan

Indikator pekerjaan yang diselesaikan jarang mengalami kesalahan menunjukkan tingkat ketepatan responden dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan responden dalam meminimalkan kesalahan selama proses kerja sehingga hasil pekerjaan dapat diterima dengan baik. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang pekerjaan yang diselesaikan jarang mengalami kesalahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Yang Diselesaikan Jarang Mengalami Kesalahan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	51	43,6%
Setuju	4	51	43,6%
Kurang setuju	3	15	12,8%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 51 responden atau 43,6% sangat setuju, 51 responden atau 43,6% setuju dan terdapat 15 responden atau 12,8% kurang setuju. Sebagian besar responden yang menjawab sangat setuju dan setuju menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai pekerjaan yang diselesaikan relatif jarang mengalami

kesalahan, sehingga mencerminkan tingkat ketelitian dan tanggung jawab kerja yang baik. Minimnya kesalahan dalam pekerjaan merupakan salah satu indikator penting dari kinerja yang efektif. Namun, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 15 orang atau 12,8% menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian responden yang merasa hasil pekerjaannya masih mengalami kesalahan, sehingga diperlukan peningkatan ketelitian, evaluasi kerja, serta pengawasan agar kualitas hasil pekerjaan dapat lebih optimal.

2. Dimensi kuantitas

Dimensi kuantitas menunjukkan jumlah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh responden dalam jangka waktu tertentu. Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan responden dalam memenuhi target jumlah pekerjaan, menangani volume pekerjaan, serta menyelesaikan lebih dari satu tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Berikut ini merupakan indikator dari dimensi kuantitas yaitu:

a. Mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditentukan

Indikator mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditentukan menunjukkan kemampuan responden dalam memenuhi target kerja yang telah ditetapkan. Indikator ini berkaitan dengan produktivitas responden dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang direncanakan. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditentukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Jumlah Pekerjaan
Sesuai Target Yang Ditentukan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat sesuai	5	50	42,7%
Sesuai	4	55	47%
Kurang sesuai	3	12	10,3%
Tidak sesuai	2	0	0%
Sangat tidak sesuai	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, dari total 117 responden, sebanyak 50 responden atau 42,7% sangat sesuai dan 55 responden atau 47% sesuai dan 12 responden atau 10,3% kurang sesuai. Sementara itu, tidak terdapat responden tidak sesuai maupun sangat tidak sesuai. Sebagian besar responden yang menyatakan sesuai menunjukkan bahwa responden merasa memiliki kemampuan, keterampilan, serta pengelolaan waktu yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh organisasi. Namun, masih terdapat 12 responden atau 10,3% kurang sesuai, yang menunjukkan bahwa sebagian kecil responden merasa belum sepenuhnya mampu memenuhi target pekerjaan. Kondisi ini dapat disebabkan oleh adanya kendala seperti beban kerja yang tinggi, keterbatasan waktu, atau faktor pendukung lainnya, sehingga perlu menjadi perhatian manajemen untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

b. Mampu menangani volume pekerjaan yang diberikan

Indikator mampu menangani volume pekerjaan yang diberikan menunjukkan sejauh mana responden dapat mengelola beban pekerjaan yang diterima. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan responden dalam mengatur tenaga, waktu, dan sumber daya agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik

meskipun jumlahnya cukup banyak. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang mampu menangani volume pekerjaan yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Tentang Mampu Menangani Volume Pekerjaan Yang Diberikan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	50	42,7%
Setuju	4	53	45,3
Kurang setuju	3	14	12%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 50 responden atau 42,7% sangat setuju, 53 responden atau 45,3% setuju dan 14 responden atau 12% kurang setuju. Sebagian besar responden yang menyatakan setuju menunjukkan bahwa responden merasa memiliki kapasitas, ketahanan kerja, serta kemampuan manajemen waktu yang baik dalam menghadapi volume pekerjaan yang diterima. Hal ini mencerminkan tingkat kinerja yang tergolong baik. Namun, masih terdapat 14 responden atau 12% kurang setuju menunjukkan bahwa sebagian kecil responden merasa volume pekerjaan yang diterima masih cukup berat atau belum sepenuhnya dapat ditangani secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan perhatian dari pihak manajemen dalam hal pembagian beban kerja agar kinerja pegawai dapat semakin meningkat.

c. Mampu menyelesaikan lebih dari satu tugas sekaligus bila diperlukan

Indikator mampu menyelesaikan lebih dari satu tugas sekaligus bila diperlukan menunjukkan kemampuan responden dalam menangani beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan. Indikator ini berkaitan dengan fleksibilitas dan kemampuan responden dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang beragam. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang mampu menyelesaikan lebih dari satu tugas sekaligus bila diperlukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Lebih Dari Satu Tugas Sekaligus Bila Diperlukan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	51	43,6%
Setuju	4	50	42,7%
Kurang setuju	3	16	13,7%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.34 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 51 responden atau 43,6% sangat setuju, 50 responden atau 42,7% setuju dan 16 responden atau 13,7% kurang setuju. Sebagian besar responden yang menyatakan sangat setuju menunjukkan bahwa responden merasa memiliki kemampuan multitasking, pengelolaan waktu, serta konsentrasi kerja yang baik dalam menyelesaikan beberapa tugas secara simultan. Namun, masih terdapat 16 responden 13,7% kurang setuju, yang menunjukkan bahwa sebagian responden merasa kesulitan ketika harus menyelesaikan lebih dari satu tugas dalam waktu bersamaan. Kondisi ini dapat disebabkan oleh perbedaan kemampuan individu,

tingkat kompleksitas pekerjaan, maupun keterbatasan sumber daya, sehingga perlu menjadi perhatian organisasi dalam pembagian tugas dan dukungan kerja.

3. Dimensi waktu

Dimensi waktu menunjukkan kemampuan responden dalam mengelola dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Dimensi ini berkaitan dengan kedisiplinan kehadiran, ketepatan penyelesaian pekerjaan, serta kecepatan kerja dalam menyesuaikan kebutuhan di lapangan. Berikut ini merupakan indikator dari dimensi waktu yaitu:

a. Selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal jam kerja

Indikator selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal jam kerja menunjukkan tingkat kedisiplinan responden dalam mematuhi waktu kerja yang telah ditetapkan. Indikator ini berkaitan dengan komitmen responden terhadap aturan jam kerja sebagai bagian dari tanggung jawab pekerjaan. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal jam kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Tentang Selalu Hadir Tepat Waktu Sesuai Jadwal Jam Kerja

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	51	43,6%
Setuju	4	51	43,6%
Kurang setuju	3	15	12,8%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.35 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 51 responden atau 43,6% sangat setuju, 51 responden atau 43,6% setuju

dan 15 responden atau 12,8% menyatakan kurang setuju. Sebagian besar responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju menunjukkan bahwa responden memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi terhadap ketepatan waktu dalam bekerja. Ketepatan waktu tersebut mencerminkan sikap profesional serta komitmen responden dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, yang berdampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan. Namun, masih terdapat 15 responden atau 12,8% kurang setuju, yang menunjukkan bahwa sebagian kecil responden belum sepenuhnya konsisten dalam hadir tepat waktu. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh faktor pribadi maupun situasional, sehingga perlu adanya pengawasan dan pembinaan agar kedisiplinan kerja dapat terus ditingkatkan.

b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan

Indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan menunjukkan kemampuan responden dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Indikator ini berkaitan dengan efektivitas pengelolaan waktu kerja dalam pelaksanaan tugas. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	52	44,4%
Setuju	4	52	44,4%
Kurang setuju	3	13	11,1%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.36 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 52 responden atau 44,4% sangat setuju, 52 responden atau 44,4% setuju dan terdapat 13 responden atau 11,1% kurang setuju. Sebagian besar responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju menunjukkan bahwa responden memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik serta mampu mengatur prioritas pekerjaan secara efektif. Kemampuan tersebut mencerminkan kinerja yang positif, karena penyelesaian pekerjaan tepat waktu merupakan salah satu indikator penting dalam pencapaian hasil kerja yang optimal. Namun, masih terdapat 13 responden atau 11,1% kurang setuju, yang menunjukkan bahwa sebagian kecil responden masih mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh beban kerja, kompleksitas tugas, maupun faktor individu, sehingga perlu adanya dukungan dan pengelolaan kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan

c. Jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas

Indikator jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas menunjukkan tingkat konsistensi responden dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan responden dalam menjaga ketepatan waktu penyelesaian tugas secara berkelanjutan. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.37
Tanggapan Responden Tentang Jarang Terlambat Dalam Menyelesaikan Tugas

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	52	44,4%
Setuju	4	49	41,9%
Kurang setuju	3	16	13,7%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.37 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 52 responden atau 44,4% menyatakan sangat setuju, 49 responden atau 41,9% menyatakan setuju dan terdapat 16 responden atau 13,7% yang menyatakan kurang setuju. Sebagian besar responden yang berada pada kategori sangat setuju menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mencerminkan kinerja yang positif, karena ketepatan waktu merupakan salah satu indikator penting dalam penilaian kinerja individu. Namun, masih terdapat 16 responden atau 13,7% responden kurang setuju, yang menunjukkan bahwa sebagian kecil responden masih menghadapi kendala dalam menjaga ketepatan waktu penyelesaian tugas. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh faktor beban kerja, manajemen waktu, maupun situasi kerja tertentu, sehingga perlu adanya perhatian lebih untuk meningkatkan konsistensi kinerja responden secara menyeluruh.

d. Mampu menyesuaikan kecepatan kerja dengan kebutuhan di lapangan

Indikator mampu menyelesaikan kecepatan kerja dengan kebutuhan di lapangan menunjukkan kemampuan responden dalam menyesuaikan kecepatan kerja dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan di lapangan. Indikator ini berkaitan

dengan fleksibilitas dan responsivitas responden terhadap situasi kerja yang dinamis. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang mampu menyesuaikan kecepatan kerja dengan kebutuhan di lapangan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.38
Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyesuaikan Kecepatan Kerja Dengan Kebutuhan Di Lapangan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	54	46,2%
Setuju	4	46	39,3%
Kurang setuju	3	17	14,5%
Tidak setuju	2	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0%
Jumlah		117	100%

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.38 diatas, dari total 117 responden menyatakan sebanyak 54 responden atau 46,2% sangat setuju, 46 responden atau 39,3% setuju dan terdapat 17 responden atau 14,5% kurang setuju. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju menunjukkan bahwa responden memiliki fleksibilitas dan kemampuan adaptasi yang baik dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan menyesuaikan kecepatan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam menunjang kinerja, terutama dalam menghadapi variasi beban dan dinamika pekerjaan. Namun, masih terdapat 17 responden atau 14,5% responden kurang setuju, yang menunjukkan bahwa sebagian kecil responden masih mengalami kesulitan dalam menyesuaikan tempo kerja. Hal ini dapat dipengaruhi oleh perbedaan kemampuan individu, tingkat pengalaman, maupun kondisi kerja tertentu, sehingga perlu adanya upaya peningkatan kompetensi dan pengaturan kerja yang lebih efektif.

Tabel 4.39
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja

No	Indikator Kinerja	Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Saya teliti dan rapi dalam menyelesaikan pekerjaan	53	48	16	-	-	
	Bobot nilai	265	192	48	-	-	505
2	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan harapan yang ditentukan	53	48	16	-	-	
	Bobot nilai	265	192	48	-	-	505
3	Pekerjaan yang saya selesaikan jarang mengalami kesalahan	51	51	15	-	-	
	Bobot nilai	255	204	45	-	-	504
4	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditentukan	50	55	12	-	-	
	Bobot nilai	250	220	36	-	-	506
5	Saya mampu menangani volume pekerjaan yang diberikan	50	53	14	-	-	
	Bobot nilai	250	212	42	-	-	504
6	Saya mampu menyelesaikan lebih dari satu tugas sekaligus bila diperlukan	51	50	16	-	-	
	Bobot nilai	255	200	48	-	-	503
7	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal jam kerja	51	51	15	-	-	
	Bobot nilai	255	204	45	-	-	504
8	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	52	52	13	-	-	
	Bobot nilai	260	208	39	-	-	507
9	Saya jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas	52	49	16	-	-	
	Bobot nilai	260	196	48	-	-	504
10	Saya mampu menyesuaikan kecepatan kerja dengan kebutuhan di lapangan	54	46	17	-	-	
	Bobot nilai	270	184	51	-	-	505
Total skor							5047
Skor tertinggi							507
Skor terendah							503

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, diketahui bahwa persentase tertinggi terdapat pada indikator “saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang

ditentukan” dengan skor sebesar 507 dan persentase terendah terdapat pada indikator pada indikator “saya mampu menyelesaikan lebih dari satu tugas sekaligus bila diperlukan” dengan skor sebesar 503.

Untuk mengetahui skor total tertinggi dari keseluruhan jawaban responden, dapat dilihat melalui perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Skor maksimal} &= \Sigma \text{ item} \times \text{bobot tertinggi} \times \Sigma \text{ responden} \\ &= 10 \times 5 \times 117 = 5850\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor minimal} &= \Sigma \text{ item} \times \text{bobot terendah} \times \Sigma \text{ responden} \\ &= 10 \times 1 \times 117 = 1170\end{aligned}$$

Selanjutnya, untuk menentukan rentang skala penilaian, dihitung nilai interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Rata-Rata} &= \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} \\ &= \frac{5850 - 1170}{5} \\ &= 936\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, kategori penilaian variabel kinerja dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat Baik	= 5850 - 4914
Baik	= 4914 - 3978
Kurang Baik	= 3978 - 3042
Tidak Baik	= 3042 - 2106
Sangat Tidak Baik	= 2106 – 1170

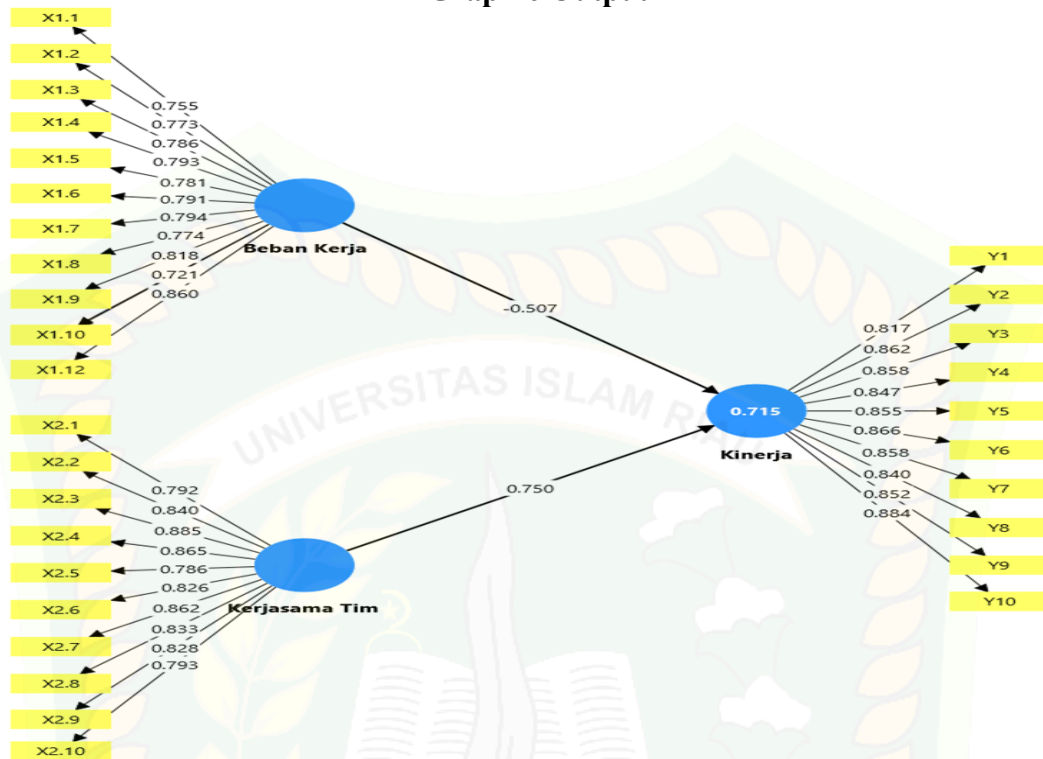
Berdasarkan data pada tabel, skor total variabel kinerja pada tenaga harian lepas Bidang Bina Marga Dinas PUPR Kota Pekanbaru sebesar 5047. Pada skala penelitian, skor tersebut berada pada rentang 5850 - 4914, sehingga termasuk dalam kategori **sangat baik**. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga harian lepas Bidang Bina Marga Dinas PUPR Kota Pekanbaru menilai kinerja yang dihasilkan telah berjalan dengan baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

4.2.3 Uji Outer Model

1) Uji Validitas

(Chin & Dibbern, 2010) pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator dalam kuesioner mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Indikator dinyatakan valid apabila menunjukkan nilai *loading factor* di atas 0.70. Selain itu, kelayakan instrumen juga dapat dilihat melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, di mana instrumen dianggap valid jika nilai AVE melebihi 0.50.

Gambar 4.2
Graphic Output



Sumber : Olah Data SMARTPLS 4

Tabel 4.40
Nilai Outer Loading

	Beban Kerja	Kerjasama Tim	Kinerja	Ket
X1.1	0.755			Valid
X1.2	0.773			Valid
X1.3	0.786			Valid
X1.4	0.793			Valid
X1.5	0.781			Valid
X1.6	0.791			Valid
X1.7	0.794			Valid
X1.8	0.774			Valid
X1.9	0.818			Valid
X1.10	0.721			Valid
X1.11	0.845			Valid
X1.12	0.860			Valid
X2.1		0.792		Valid
X2.2		0.840		Valid
X2.3		0.885		Valid
X2.4		0.865		Valid

X2.5		0.786		Valid
X2.6		0.826		Valid
X2.7		0.862		Valid
X2.8		0.833		Valid
X2.9		0.828		Valid
X2.10		0.828		Valid
Y1			0.817	Valid
Y2			0.862	Valid
Y3			0.858	Valid
Y4			0.847	Valid
Y5			0.855	Valid
Y6			0.866	Valid
Y7			0.858	Valid
Y8			0.840	Valid
Y9			0.852	Valid
Y10			0.884	Valid

Sumber : Olah Data SMARTPLS 4

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, diketahui bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai *loading factor* di atas 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria uji validitas konvergen (*convergent validity*) sehingga dapat dinyatakan valid. Selain itu, pengujian validitas juga diperkuat melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu konstruk dinyatakan valid apabila memiliki nilai AVE lebih besar dari 0.50. Berikut ini nilai AVE yaitu:

Tabel 4.41
Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0.946	0.955	0.953	0.627
Kerjasama Tim	0.950	0.952	0.957	0.692
Kinerja	0.959	0.959	0.964	0.729

Sumber : Olah Data SMARTPLS 4

Berdasarkan hasil olahan diatas menunjukkan bahwa nilai AVE seluruh variabel >0.50 . Di ketahui bahwa beban kerja sebesar 0.627, kerjasama tim sebesar 0.692, kinerja sebesar 0.729. Maka dari itu keseluruhan variabel dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

(Chin & Dibbern, 2010) Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. Data yang berkualitas adalah data yang memenuhi kriteria reliabilitas. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.70 serta diperkuat dengan nilai *Composite Reliability* yang juga melebihi batas 0.70.

Tabel 4.42
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0.946	0.955	0.953	0.627
Kerjasama Tim	0.950	0.952	0.957	0.692
Kinerja	0.959	0.959	0.964	0.729

Sumber : Olah Data SMARTPLS 4

Berdasarkan hasil olahan diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Beban Kerja sebesar 0.946, kerjasama tim sebesar 0.950, dan Kinerja sebesar 0.959. Maka dari itu dapat dinyatakan reliabel.

Selain itu, nilai *Composite Reliability* baik pada rho_a maupun rho_c juga menunjukkan nilai di atas 0.70, yaitu masing-masing sebesar 0.955 dan 0.953 untuk Beban Kerja, 0.952 dan 0.957 untuk Kerjasama Tim, serta 0.959 dan 0.964

untuk Kinerja. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.2.4 Uji Inner Model

1) Uji R-Square

Uji *R-Square* digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Tingkat kekuatan pengaruh model dapat diklasifikasikan ke dalam kategori lemah, sedang, dan kuat berdasarkan kriteria tertentu (Hair et al., 2014), yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai R-Square sebesar 0.25 menunjukkan bahwa model berada pada kategori lemah.
2. Jika nilai R-Square sebesar 0.50 menunjukkan bahwa model berada pada kategori sedang.
3. Jika nilai R-Square sebesar 0.75 menunjukkan bahwa model berada pada kategori kuat.

Tabel 4.43
Hasil Uji R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0.715	0.710

Sumber : Olah Data SMARTPLS 4

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai R-Square pada variabel kinerja sebesar 0.715 dan nilai Adjusted R-Square sebesar 0.710. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian berada pada kategori kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi pada variabel kinerja sebesar 71,5%, sedangkan sisanya

sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

2) Uji Hipotesis

Uji *Direct Effect* atau uji pengaruh langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh langsung antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Penentuan ada atau tidaknya pengaruh dalam uji *Direct Effect* dapat dilihat berdasarkan kriteria tertentu (Hair et al., 2014) yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai P-Values < 0.05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Jika nilai P-Values > 0.05 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 4.44
Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja -> Kinerja	-0.507	-0.511	0.051	9.852	0.000
Kerjasama Tim -> Kinerja	0.750	0.746	0.050	15.046	0.000

Sumber : Olah Data SMARTPLS 4

Berdasarkan hasil olahan diatas menunjukkan bahwa nilai P-Values masing masing variabel < 0.05 dimana variabel beban kerja memiliki nilai P-Values 0.000 atau dibawah 0.05 yang berarti beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dan kerjasama tim memiliki nilai P-Values 0.000 atau

dibawah 0.05 yang berarti kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Bidang Bina Marga Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja yang harus ditanggung, maka kinerja yang dihasilkan cenderung mengalami penurunan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menghambat kemampuan tenaga harian lepas dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan, menurunkan tingkat konsentrasi, serta mengurangi efektivitas kerja. Akibatnya, produktivitas dan kualitas kinerja tenaga harian lepas menjadi tidak maksimal.

Beban kerja merupakan faktor penting yang perlu dikelola dengan baik oleh instansi. Pemberian beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan tenaga kerja dapat berdampak langsung pada hasil kerja yang dicapai. Sebaliknya, apabila beban kerja diberikan secara proporsional dan sesuai dengan kapasitas tenaga harian lepas, maka tenaga kerja dapat bekerja dengan lebih nyaman, fokus, dan efisien, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Putri et al., 2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sukabumi, di mana beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja pegawai. Temuan serupa juga disampaikan oleh (Putu & Kurnia, 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bali Post. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh penurunan kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Bidang Bina Marga Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas bidang bina marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama yang terjalin antaranggota tim, maka kinerja tenaga harian lepas cenderung mengalami peningkatan.

Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa kerja sama tim memberikan kontribusi positif terhadap kinerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru. Kerjasama tim yang berjalan dengan baik mampu mendorong tenaga harian lepas untuk bekerja secara lebih efektif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui koordinasi yang lancar, komunikasi yang efektif, serta adanya rasa tanggung jawab bersama, proses kerja dapat berlangsung dengan lebih optimal.

Kerjasama tim merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung kinerja tenaga kerja. Dengan adanya kerjasama yang solid, setiap anggota tim

dapat saling membantu, berbagi peran, dan mendukung satu sama lain dalam pelaksanaan pekerjaan. Kondisi ini memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan lebih efisien, sekaligus meningkatkan kualitas hasil kerja yang dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Rabiulkhri et al., 2023) menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Baturaja, di mana semakin baik kerjasama yang terbangun dalam suatu instansi, maka kinerja tenaga kerjanya akan semakin meningkat. Temuan serupa juga disampaikan oleh (Tutuarima et al., 2025) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten, yang berarti bahwa peningkatan kerjasama tim akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

4.3.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Bidang Bina Marga Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja tenaga harian lepas tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya beban kerja yang diterima, tetapi juga oleh kualitas kerjasama tim yang terjalin dalam lingkungan kerja.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan mengindikasikan bahwa beban kerja dan kerjasama tim secara bersama-sama berperan dalam menentukan kinerja tenaga harian lepas bidang Bina Marga pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru. Pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan tenaga kerja, disertai dengan kerjasama tim yang baik, dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Beban kerja yang proporsional serta kerjasama tim yang solid membantu tenaga harian lepas menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.

Beban kerja dan kerjasama tim merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dalam mendukung kinerja tenaga kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menurunkan kinerja, sementara kerjasama tim yang baik dapat membantu meringankan beban pekerjaan melalui koordinasi yang baik dan saling mendukung antaranggota tim. Oleh karena itu, keseimbangan antara beban kerja dan kerjasama tim perlu diperhatikan agar kinerja tenaga harian lepas dapat tercapai secara optimal.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja tenaga harian lepas pada Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas pada Bidang Bina Marga Dinas PUPR Kota Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja.
2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas pada Bidang Bina Marga Dinas PUPR Kota Pekanbaru. Dengan meningkatnya kerjasama tim antar pekerja, maka kinerja tenaga harian lepas cenderung ikut meningkat.
3. Beban kerja dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas pada Bidang Bina Marga Dinas PUPR Kota Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga harian lepas dipengaruhi oleh besarnya beban kerja yang diterima serta kualitas kerjasama tim yang terjalin. Apabila beban kerja diberikan sesuai dan sebanding dengan kapasitas masing-masing dan kerja sama tim berjalan dengan baik, maka kinerja tenaga harian lepas dapat meningkat.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi responden pada variabel beban kerja skor terendah pada indikator “saya merasa sulit berkonsentrasi akibat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan”. Sebaiknya pihak Dinas PUPR Kota Pekanbaru dapat mengatur pembagian beban kerja dengan lebih baik serta menyesuaikan jumlah pekerjaan dengan kemampuan tenaga harian lepas, sehingga pekerja dapat bekerja dengan lebih fokus dan nyaman.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi responden pada variabel kerjasama tim skor terendah pada indikator “anggota tim memiliki rasa tanggung jawab bersama terhadap pekerjaan”. Sebaiknya pihak Dinas PUPR Kota Pekanbaru dapat meningkatkan kerjasama tim dengan memberikan arahan yang jelas, menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama, serta meningkatkan komunikasi antar anggota tim, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel independen lain selain beban kerja dan kerjasama tim yang diduga dapat memengaruhi kinerja. Selain itu diharapkan dapat dilakukan pada perusahaan atau instansi dengan karakteristik yang lebih beragam, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat memberikan gambaran

yang lebih luas dan memungkinkan dilakukannya perbandingan antar indikator dalam penarikan kesimpulan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep dan indikator)*. Zafana Publishing.
- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan kerjasama Tim*. Mitra Wacana Media.
- Azis, A., Sahra, A., & Budi, S. N. F. (2018). Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Teamwork Karyawan Pada PT. X. *Jurnal Psikologi Islam*, 10(1), 41–58.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan kinerja Sumber daya manusia*. CV Pena Persada.
- Chin, W. W., & Dibbern, J. (2010). An Introduction to a Permutation Based Procedure for Multi-Group PLS Analysis: Results of Tests of Differences on Simulated Data and a Cross Cultural Analysis of the Sourcing of Information System Services Between Germany and the USA. In *Handbook of Partial Least Squares* (pp. 171–193). https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_8
- Gibson. (2009). *Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Ilmi, R., Amri, S., & Wardani, R. (2023). Pengaruh Team Work Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur. 1(3), 778–783.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. CV. AA RIZKY. <https://doi.org/978-623-6180-32-7>
- Koesmowidjojo, & Mar'ih, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Maini, Y.-, & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork 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>
- Pratama, F. R., Hendriani, S., & Machasin, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pertamina Hulu Rokan Zona Xxx. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1292>
- Putri, M. A., Irfani, A., & Wirayudha, A. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan

- Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sukabumi. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 155–162. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.10470>
- Putu, L., & Kurnia, M. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik , Beban Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bali Post*. 4(5), 1022–1034.
- Rabiulkhri, M., Noviansyah, & Oktari, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Baturaja. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 2(2), 42–51. <https://doi.org/10.56869/jmec.v2i2.505>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Jurnal Inovasi Bisnis* 8 (2020) 1-15, 8, 1–15.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D*. CV Alfabeta.
- Tarwaka. (2019). *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Tutuarima, M. B., Irawan, & Adha, S. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Banten. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v3i1.4647>
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV Penerbit Qiara Media.
- Wulansari, P., & Musslifah, A. R. (2024). Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *RISOMA : Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(3), 92–102. <https://doi.org/10.62383/risoma.v2i3.91>

LAMPIRAN

Lampiran I : Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa (S1) Universitas Islam Riau, Saya:

Nama : Rudi Kurniadi

NPM : 215210007

**Fakultas/Prodi : Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan
Bisnis**

Bersama dengan ini, bermaksud untuk melakukan penelitian ilmiah dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Bidang Bina Marga Pada Dinas Pupr Kota Pekanbaru”**. Untuk itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktu sejenak dalam pengisian kuesioner berikut dengan lengkap. Informasi yang diberikan sangat membantu kelancaran dalam penelitian ini dan akan terjamin kerahasiaanya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Rudi Kurniadi

I. Profil Responden

Nama :
 Jenis kelamin :
 Usia :
 Lama bekerja :
 Pendidikan terakhir :

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berikan tanda X atau checklist (√) pada pernyataan berikut yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan keadaan sebenarnya.

III. Beban Kerja

1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan

a. Sangat setuju	d. Tidak setuju
b. Setuju	e. Sangat tidak setuju
c. Kurang setuju	
2. Saya merasa waktu kerja yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan

a. Sangat setuju	d. Tidak setuju
b. Setuju	e. Sangat tidak setuju
c. Kurang setuju	
3. Saya merasa tertekan karena tenggat waktu dalam pekerjaan

a. Sangat setuju	d. Tidak setuju
b. Setuju	e. Sangat tidak setuju
c. Kurang setuju	
4. Saya merasa waktu istirahat yang diberikan cukup

a. Sangat sesuai	d. Tidak sesuai
b. Sesuai	e. Sangat tidak sesuai
c. Kurang sesuai	
5. Cuaca (hujan,panas,banjir) mempengaruhi waktu saya menyelesaikan pekerjaan

a. Sangat setuju	b. Setuju
------------------	-----------

- c. Kurang setuju
d. Tidak setuju
e. Sangat tidak setuju
6. Saya merasa stres atau cemas akibat tuntutan pekerjaan atau lingkungan kerja
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Kurang setuju
d. Tidak setuju
e. Sangat tidak setuju
7. Saya merasa sulit berkonsentrasi akibat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Kurang setuju
d. Tidak setuju
e. Sangat tidak setuju
8. Saya merasa terbebani secara pikiran akibat pekerjaan
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Kurang setuju
d. Tidak setuju
e. Sangat tidak setuju
9. Beban pekerjaan membuat saya mudah merasa jenuh atau bosan
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Kurang setuju
d. Tidak setuju
e. Sangat tidak setuju
10. Aktivitas fisik dalam pekerjaan sering terasa berat dan menguras tenaga
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Kurang setuju
d. Tidak setuju
e. Sangat tidak setuju
11. Saya merasa pekerjaan ini secara fisik melebihi batas kemampuan saya
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Kurang setuju
d. Tidak setuju
e. Sangat tidak setuju
12. Tingkat fisik yang dibutuhkan tinggi pada saat kondisi lingkungan kerja (cuaca hujan, panas, banjir)

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Kurang setuju
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

IV. Kerjasama tim

1. Anggota tim memiliki rasa tanggung jawab bersama terhadap pekerjaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Saya merasa anggota tim saling membantu dan mendukung dalam menyelesaikan tugas
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Setiap anggota tim berkontribusi sesuai kemampuan masing-masing
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
4. Pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif karena kerjasama tim yang solid
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Tugas dan tanggung jawab antar anggota tim dibagi dengan jelas
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
6. Saya merasa arahan dari atasan mudah dipahami dan dilaksanakan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju

- c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Saya merasa komunikasi antar anggota tim berjalan efektif saat bekerja di lapangan
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
8. Informasi penting disampaikan secara jelas dan tepat waktu
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
9. Hubungan antaranggota harmonis karena komunikasi yang baik
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
10. Anggota saling terbuka dalam menyampaikan saran dan masukan
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

V. Kinerja

1. Saya teliti dan rapi dalam menyelesaikan pekerjaan
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Hasil pekerjaan saya sesuai dengan harapan yang ditentukan
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
3. Pekerjaan yang saya selesaikan jarang mengalami kesalahan
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju

- c. Kurang setuju
d. Tidak setuju
e. Sangat tidak setuju
4. Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditentukan
- a. Sangat sesuai
b. Sesuai
c. Kurang sesuai
d. Tidak sesuai
e. Sangat tidak sesuai
5. Saya mampu menangani volume pekerjaan yang diberikan
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Kurang setuju
d. Tidak setuju
e. Sangat tidak setuju
6. Saya mampu menyelesaikan lebih dari satu tugas sekaligus bila diperlukan
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Kurang setuju
d. Tidak setuju
e. Sangat tidak setuju
7. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal jam kerja
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Kurang setuju
d. Tidak setuju
e. Sangat tidak setuju
8. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan
- a. Sangat sesuai
b. Sesuai
c. Kurang sesuai
d. Tidak sesuai
e. Sangat tidak sesuai
9. Saya jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Kurang setuju
d. Tidak setuju
e. Sangat tidak setuju
10. Saya mampu menyesuaikan kecepatan kerja dengan kebutuhan di lapangan

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Kurang setuju
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Lampiran II : Tabulasi Responden

1) Hasil Responden Variabel Beban Kerja

No	Beban Kerja												Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	55
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	42
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	51
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	54
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
8	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	46
9	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	55
10	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	39
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
12	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	56
13	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	53
14	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
18	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	52
19	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	56
20	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	43
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
23	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	53
24	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	52
25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
26	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	48
27	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	57
28	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	42
29	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	38
30	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	54
31	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	49
32	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	52
33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	39
34	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50

[illegible]

2) Hasil Responden Variabel Kerjasama Tim

[illegible]

31	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
32	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
34	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
35	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	33
40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
44	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
48	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
49	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
52	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
53	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
54	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
55	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	41
56	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
59	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
61	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
62	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
63	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	39
64	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
65	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	44
66	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
69	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39

72	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
75	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	35
76	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
77	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
79	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44
80	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
81	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
82	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	36
83	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
84	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
85	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
86	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
87	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
88	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37
89	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	34
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
92	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
93	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
95	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	45
96	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
97	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32
98	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
99	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	41
100	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
101	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
102	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
104	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
105	5	4	5	5	3	5	3	5	4	5	44
106	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
107	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
110	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
111	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	36
112	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	43

3) Hasil Responden Variabel Kinerja

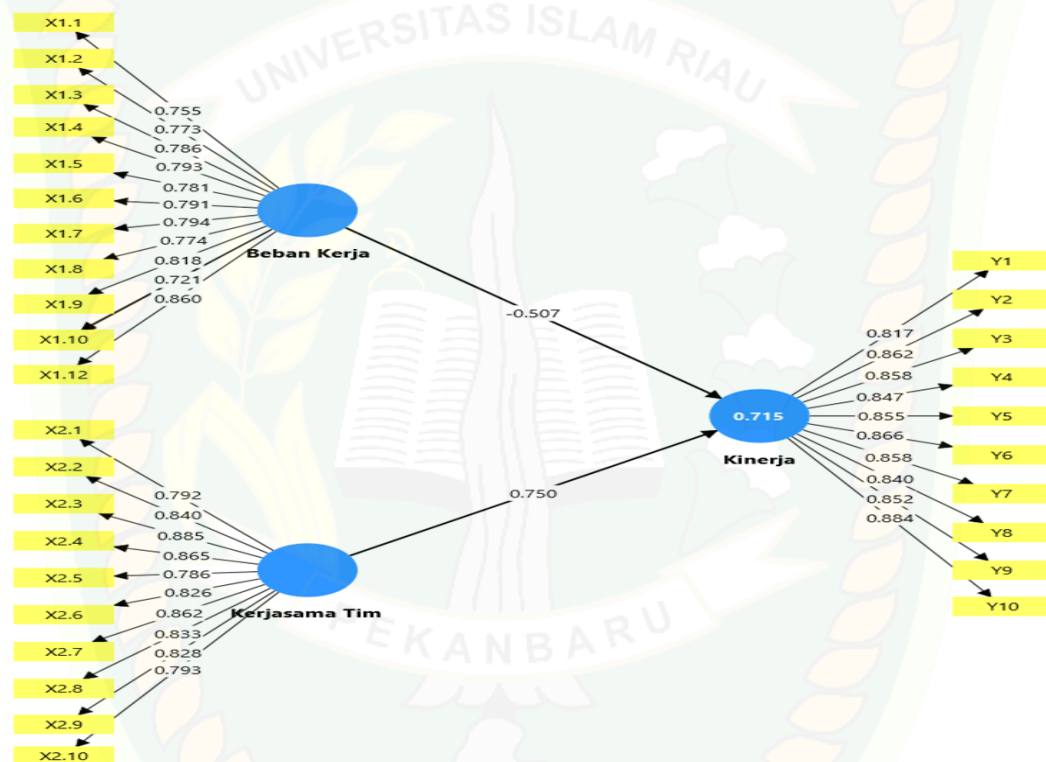
[illegible]

31	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
34	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
35	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	45
39	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
40	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
41	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
43	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	35
44	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
45	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
46	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
47	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
52	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	46
53	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	43
56	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	38
57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
62	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
63	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37

113	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
115	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
116	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
117	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47

Lampiran III : Hasil Olah Data

Nilai Outer Loading



	Beban Kerja	Kerjasama Tim	Kinerja	Ket
X1.1	0.755			Valid
X1.2	0.773			Valid
X1.3	0.786			Valid
X1.4	0.793			Valid
X1.5	0.781			Valid
X1.6	0.791			Valid
X1.7	0.794			Valid
X1.8	0.774			Valid
X1.9	0.818			Valid
X1.10	0.721			Valid

X1.11	0.845			Valid
X1.12	0.860			Valid
X2.1		0.792		Valid
X2.2		0.840		Valid
X2.3		0.885		Valid
X2.4		0.865		Valid
X2.5		0.786		Valid
X2.6		0.826		Valid
X2.7		0.862		Valid
X2.8		0.833		Valid
X2.9		0.828		Valid
X2.10		0.828		Valid
Y1			0.817	Valid
Y2			0.862	Valid
Y3			0.858	Valid
Y4			0.847	Valid
Y5			0.855	Valid
Y6			0.866	Valid
Y7			0.858	Valid
Y8			0.840	Valid
Y9			0.852	Valid
Y10			0.884	Valid

Reliabilitas

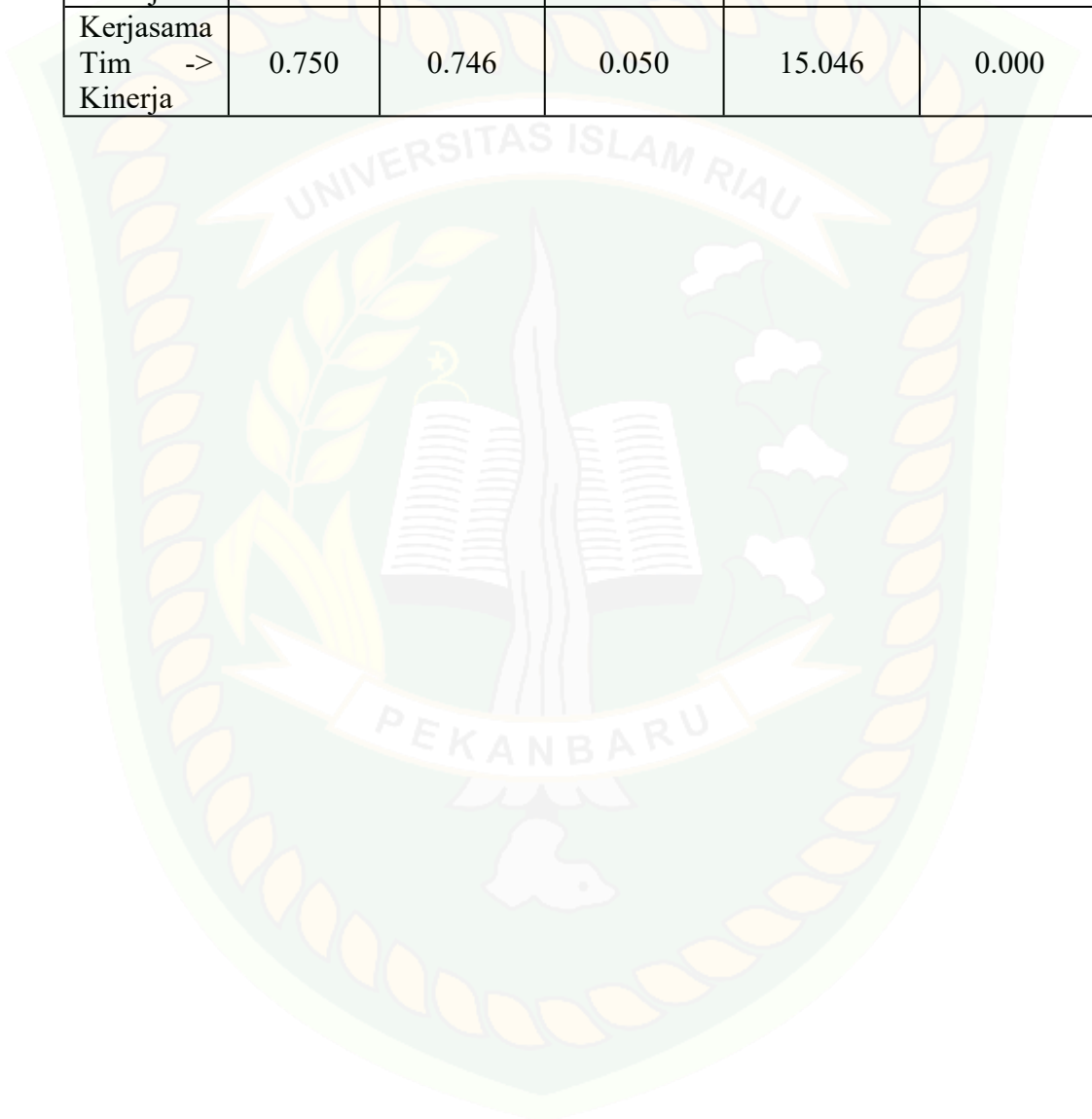
Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0.946	0.955	0.953	0.627
Kerjasama Tim	0.950	0.952	0.957	0.692
Kinerja	0.959	0.959	0.964	0.729

R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0.715	0.710

Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja -> Kinerja	-0.507	-0.511	0.051	9.852	0.000
Kerjasama Tim -> Kinerja	0.750	0.746	0.050	15.046	0.000



Lampiran IV : Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

جامعة الإسلام الريا

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 874674 Fax. +62 761 874681 Email : info@uir.ac.id Website : www.uir.ac.id

Pekanbaru, 28 November 2024

Nomor : 747/KPTS/UIR/Fekon/2024
Lampiran : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**
Kepada Yth. : Pimpinan Bina Marga Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru
Di - Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wbr..

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Rudi Kurniadi
NPM : 215210007
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

"Pengaruh Beban Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Bina Marga Pada Dinas PUPR Kota Pekanbaru"

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,
Wakil Dekan I



Bima Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
NPK. 19790914 200501 2 002



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 GEDUNG LIMAS KAJANG LANTAI III KOMP. PERKANTORAN PEMKO. PEKANBARU
 JL. ABDUL RAHMAN HAMID KOTA PEKANBARU



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : BL.04.00/Kesbangpol/3056/2024



- a. Dasar : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik.
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.
 3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
 4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.
 5. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.
- b. Menimbang : Surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, nomor 747/E-UIR/27-Fekon/2024 tanggal 14 November 2024, perihal pelaksanaan kegiatan Penelitian Riset/Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi.

MEMBERITAHUKAN BAHWA :

1. Nama : RUDI KURNIADI
2. NIM : 215210007
3. Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU
4. Jurusan : MANAJEMEN
5. Jenjang : S1
6. Alamat : JL. WATES KEL. SIALANG SAKTI KEC. TENAYAN RAYA-PEKANBARU
7. Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA TENAGA HARIAN LEPAS BINA MARGA PADA DINAS PUPR KOTA PEKANBARU
8. Lokasi Penelitian : DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PEKANBARU

Untuk Melakukan Penelitian, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Riset/Pra Riset/ Penelitian dan pengumpulan data ini.
 2. Pelaksanaan kegiatan Riset ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan.
 3. Berpakaian sopan, mematuhi etika Kantor/Lokasi Penelitian, bersedia meninggalkan photo copy Kartu Tanda Pengenal.
 4. Melaporkan hasil Penelitian kepada Walikota Pekanbaru c.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru, paling lambat 1 (satu) minggu setelah selesai.
- Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 20 November 2024

a.n. **KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA
 DAN POLITIK KOTA PEKANBARU**

Sekretaris

HADI SANJOYO, AP, M.Si

PEMBINA TINGKAT I

NIR. 19740410 199311 1 001

Tembusan

- Yth : 1. Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau di Pekanbaru.
 2. Yang Bersangkutan.



**PEMERINTAH KOTA PEKANBARU
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG**

GEDUNG LIMAS KAJANG LANTAI V KOMP. PERKANTORAN PEMKO. PEKANBARU
JL. ABDUL RAHMAN HAMID KOTA PEKANBARU

Pekanbaru, 9 Desember 2024

Nomor : 662.DPU.PR/SEKRE/X/2024
Lampiran : -
Perihal : Telah Melaksanakan Izin Riset

Kepada Yth.
Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Islam
Riau

Di-

Pekanbaru

Sehubungan dengan surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru Nomor : BL.04.00/Kesbangpol/3056/2024 Tanggal 20 November 2024 perihal Rekomendasi Penelitian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru.

Berkenan hal diatas kami beritahukan:

NAMA : RUDI KURNIADI
NIM : 215210007
JURUSAN : MANAJEMEN

Telah melaksanakan riset dengan judul ("PENGARUH BEBAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA TENAGA HARIAN LEPAS BIDANG BINA MARGA PADA DINAS PUPR KOTA PEKANBARU")

Demikianlah kami sampaikan untuk dapat dimaklumi terimakasih.

**An. KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM
DAN PENATAAN RUANG**



EDWARD RIANSYAH, SE.MM

Pembina Tk I

NIP.10850223 200902 1 002

Lampiran V : Dokumentasi



