

# *Work Family Conflict, Individual Characteristic, dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai Pada Transportation Sector*

Oleh:

Retno Dwi Fajar Andriani (192010200052)

Dosen Pembimbing :

Sumartik, SE.,MM

Program Studi Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Januari, 2023

# Pendahuluan

Di dalam suatu organisasi Sumber Daya Manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan peralatan yang handal dan canggih tanpa peran aktif Sumber Daya Manusia tidak berarti apa-apa. Dimana saat ini memiliki karyawan berkinerja baik semakin sulit dilakukan terlebih lagi mempertahankan karyawan yang sudah ada. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Bukan hanya perusahaan, instansi pemerintahan seperti Dinas Perhubungan Kota Surabaya bidang angkutan juga wajib untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Suatu instansi pemerintahan yang ingin memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dengan maksimal, maka instansi tersebut akan berusaha untuk merubah para pegawai agar memiliki mutu dan kinerja yang baik sehingga akan terbetuk kinerja pegawai yang lebih produktif dalam menjalankan tugas juga tanggung jawab masing – masing.

# Pendahuluan

Kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat ditandai dengan adanya sikap saling menghargai antar rekan kerja, baik itu sesama, atasan, maupun bawahan, profesionalitas saat melaksanakan pekerjaan, dan memiliki kemampuan berbeda untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya



Work family conflict

Individual  
Characteristic

Teamwork

# Pendahuluan

**Tabel 1**  
**absensi pegawai dinas perhubungan kota surabaya bidang angkutan tahun 2022**

Nama bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja seharusnya	Jumlah Karyawan absen	Tingkat Absensi
A	B	C	D=b x c	E	F=e/d*100%
Januari	60	25	1500	4	0,26
Februari	60	25	1500	5	0,33
Maret	60	25	1500	6	0,40
April	60	25	1500	5	0,33
Mei	60	25	1500	8	0,53
Juni	60	25	1500	4	0,26
Juli	60	25	1500	10	0,66
Agustus	60	25	1500	8	0,53
September	60	25	1500	9	0,60
Oktober	60	25	1500	11	0,73
November	60	25	1500	12	0,80
Desember	60	25	1500	12	0,80

Sumber : data absensi absensi pegawai dishup kota surabaya tahun 2022

Berdasarkan dari tabel 1 menunjukkan bahwa data absensi pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya bidang angkutan selama satu tahun, dimana menunjukkan kinerja pegawai menurun sehingga tujuan penelitian untuk menemukan pengaruh variabel *Work Family Conflict*, *Individual Characteristic* dan *Teamwork* dalam meningkatkan kinerja.

# Pendahuluan

## Landasan Teori

### *Work Family Conflict*

Awanis Linati Haziroh, Amanda Dyla Pramadanti, Raden Ayu Aminah Rizki Putri (2022) Konflik peran ganda (*work family conflict*) diartikan sebagai konflik yang terjadi pada suatu hubungan manusia antara satu pihak dengan pihak lain untuk mencapai tujuan dimana apabila terjadi konflik akan timbul karena adanya perbedaan kepentingan, emosi, dan nilai.

### *Individual Characteristic*

Ramdani Bayu Putra dan Hasmaynelis Fitri (2021) Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya.

### *Teamwork*

Margotje Treisje Pandelaki (2018) *Teamwork* ditunjukkan dengan adanya beberapa individu yang saling bekerjasama yang memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam organisasi.

### Kinerja Kerja

Hasibuan Malayu (2018) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

# Pendahuluan

## Indikator Penelitian

### *Work Family Conflict*

Dalam penelitian R.A Praptopo dan Suprayitno (2020) Indikator *work family conflict* terdiri dari perbedaan berdasarkan waktu (*time-based conflict*), pertentangan berdasarkan tekanan (*Strain-based conflict*) dan permasalahan berdasarkan perilaku (*Behavior-based conflict*)

### *Individual Characteristic*

Menurut Fathur Rahman, Emy Rahmawati, dan Setio Utomo (2020) indikator karakteristik individu meliputi : sikap, minat, nilai dan kemampuan.

### *Teamwork*

Menurut Fatmawati, F. (2020) indikator *teamwork* adalah Tanggung jawab bersama menyelesaikan pekerjaan, saling berkontribusi, dan pengerahan kemampuan secara maksimal.

### Kinerja Kerja

Menurut Mangkunegara, A. P. (2017) indikator kinerja pegawai yaitu : Kuantitas hasil kerja lainnya, kualitas hasil kerja, dan inisiatif kepemimpinan.

# Research GAP

## *Work Family Conflict*

Penelitian dilakukan oleh Ayu Nike Retnowati, Vika Aprianti, dan Devi Agustina (2020) *Work family conflict* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan adanya hubungan antara *work family conflict* dan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian oleh Komang Ary Pratiwi, Wisni Arie Pramuki, dan Putu Atim Purwaningrat (2019) *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, artinya *work family conflict* tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai

## *Individual Characteristic*

Penelitian oleh Nur Hanifah Fauziah (2019) *Individual Characteristic* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, hal ini membuktikan *Individual Characteristic* yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian oleh Kurnia Abd R. P. Daud, Greis M. Sendow, dan Regina T. Saerang (2021) *Individual Characteristic* tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, artinya *Individual Characteristic* tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai

## *Teamwork*

Penelitian oleh Deny Ariyanto, Paulus Wardoyo, dan Endang Rusdianti (2019) *Teamwork* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan semakin baik hubungan *Teamwork* akan membuat kinerja pegawai meningkat. Sedangkan penelitian oleh Ipan Hilmawan (2020) *Teamwork* tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, artinya *Teamwork* tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai

# Novelty Penelitian

Dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan adanya *research gap* tidak berpengaruhnya *work family conflict*, *individual characteristic*, dan *teamwork* terhadap kinerja. Ditemukan juga celah penelitian terdahulu dari saran peneliti Komang Ary Pratiwi, Wisni Arie Pramuki, dan Putu Atim Purwaningrat (2019) untuk menambah subjek penelitian agar tidak hanya digeneralisaikan pada karyawan perempuan untuk variabel *work family conflict*. Dan sesuai dengan saran peneliti terdahulu oleh Kurnia Abd. R.P Daud, Greis M. Sendow, dan Regina T Saerang (2021) jika hasil penelitian dapat dijadikan rujukan terhadap kinerja pegawai. Dari saran peneliti terdahulu maka diambil objek Dinas Perhubungan Kota Surabaya bidang angkutan dengan subjek laki-laki dan perempuan sebagai rujukan terhadap pengembangan kinerja maka diambil variabel *individual characteristic* dan *teamwork* menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya pada bidang angkutan.

# Pertanyaan Penelitian

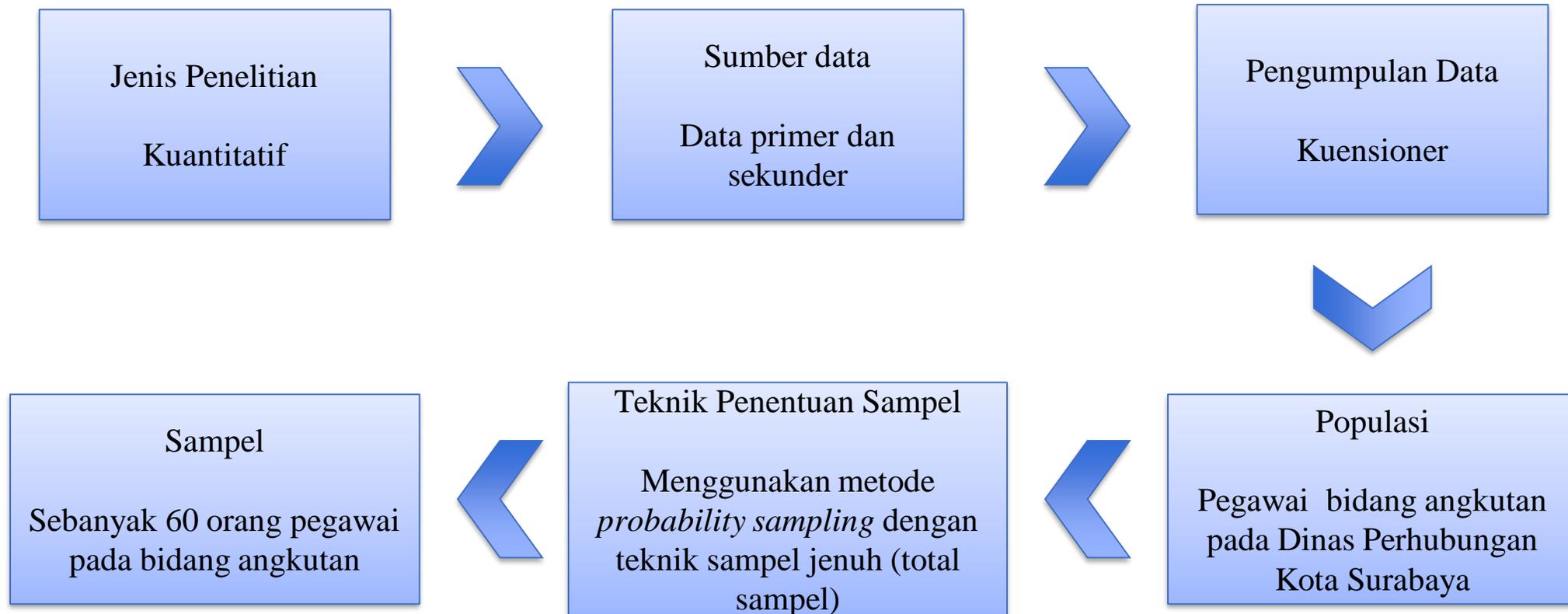
**Rumusan Masalah :** Berdasarkan latar belakang masalah sehingga dapat merumuskan masalah penelitian bagaimana dalam meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan melalui variabel seperti *work family conflict*, *individual characteristic* dan *teamwork* secara parsial.

**Pertanyaan Penelitian :**

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah *individual characteristic* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah *work family conflict*, *individual characteristic*, dan *teamwork* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

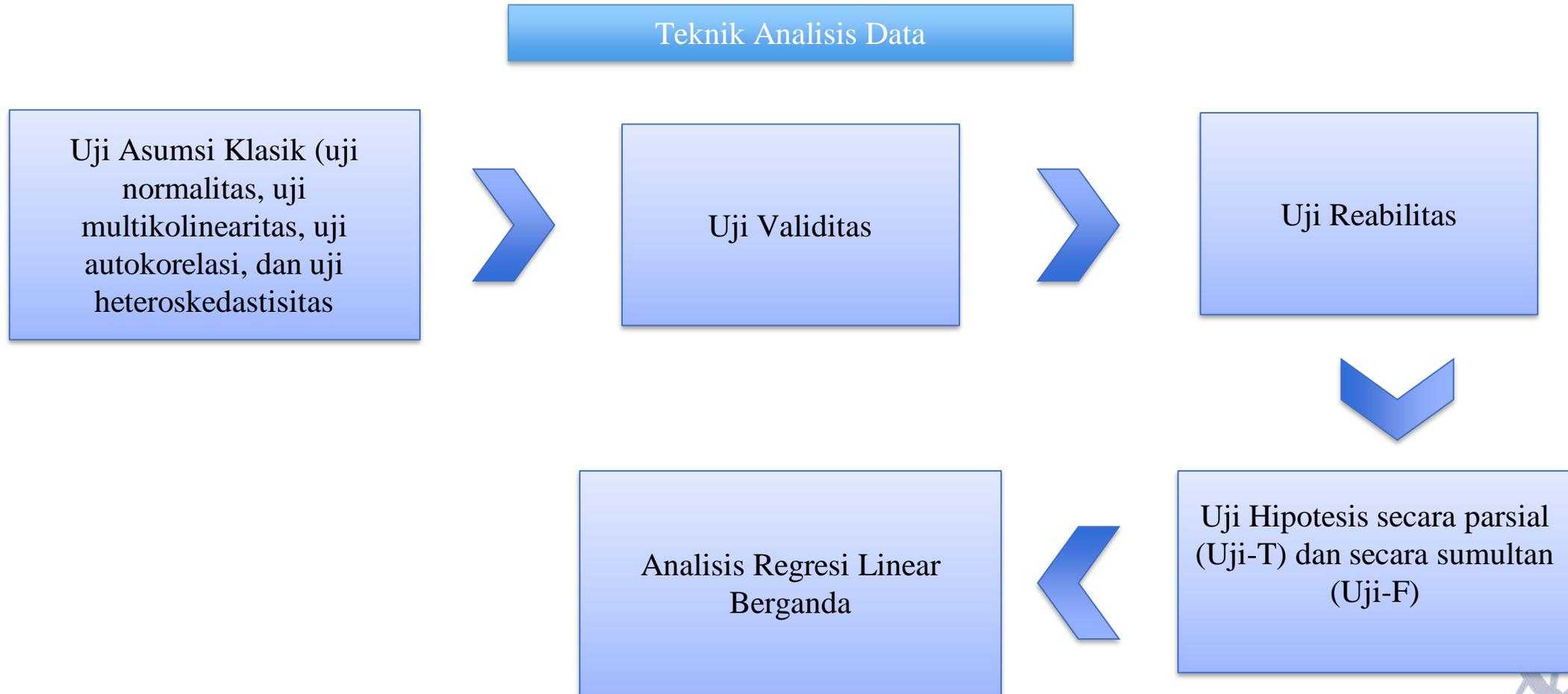
**Kategori SDGs :** Penelitian ini sesuai dengan katogori SDGs tujuan 8 untuk membangun pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak.

# Metode Penelitian



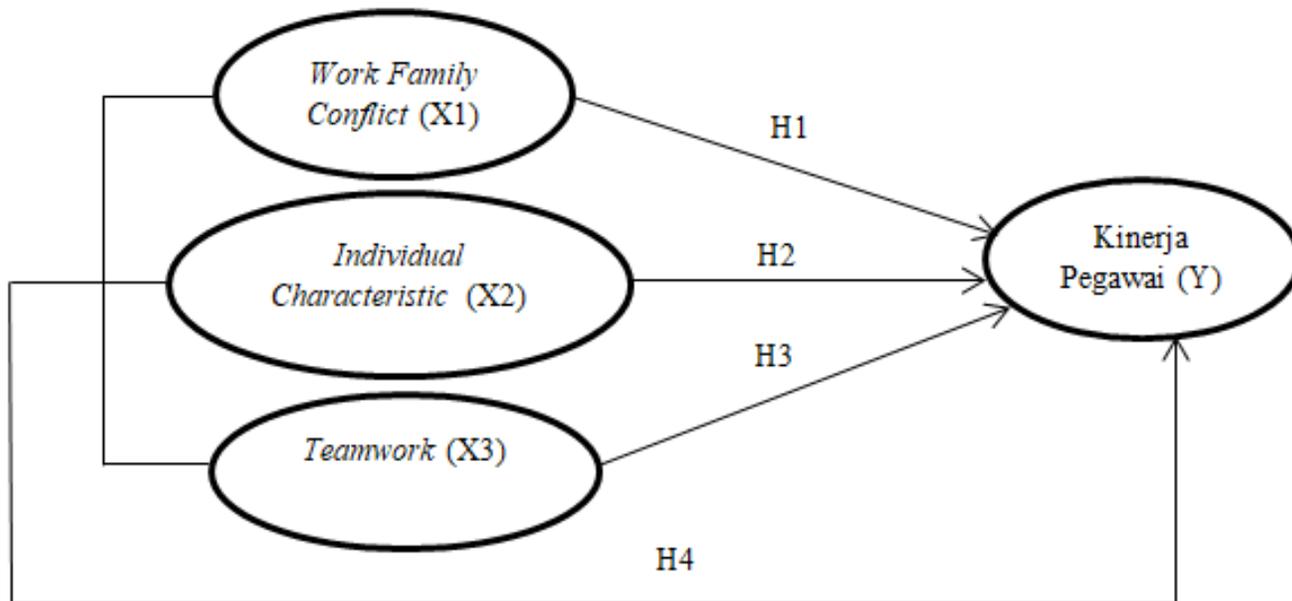
# Metode Penelitian

## Teknik Analisis Data



# Metode Penelitian

## Kerangka Konseptual



Gambar 5 Kerangka konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual pada penelitian ini maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : *Work Family Conflict* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya Bidang Angkutan [9].

H2 : *Individual Characteristic* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya Bidang Angkutan [11].

H3 : *Teamwork* (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya Bidang Angkutan [3].

H4 : *Work Family Conflict* (X1), *Individual Characteristic* (X2), *Teamwork* (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya Bidang Angkutan.

# Hasil

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
<b>N</b>		60
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,79102211
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	,081
	Positive	,079
	Negative	-,081
<b>Test Statistic</b>		,081
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		,200 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan hasil nilai dari uji *Kolmogorov smirnov* sebesar 0,200 dimana nilai menunjukkan lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

## Uji Asumsi Klasik

## Uji Multikolinearitas

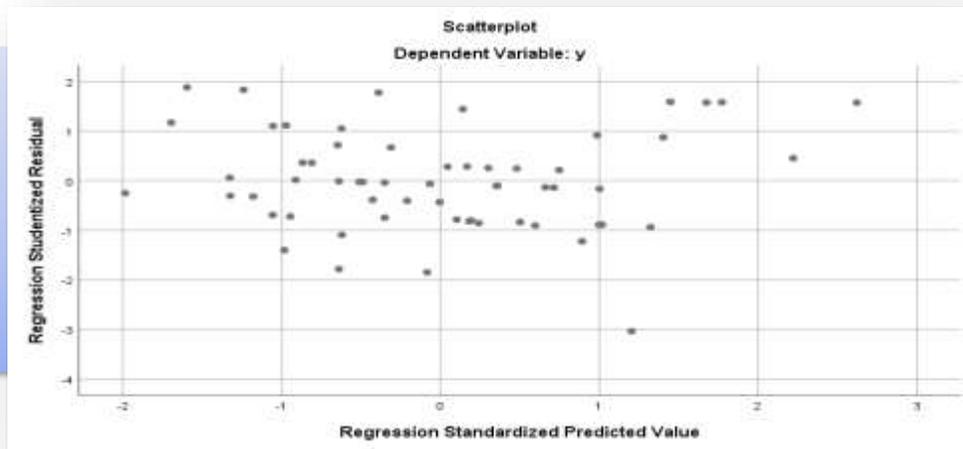
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work Family Conflict (X <sub>1</sub> )	,879	2,021
	Individual Characteristic (X <sub>2</sub> )	,842	2,061
	Teamwork (X <sub>3</sub> )	,853	2,049

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel *Work Family Conflict* bernilai  $2,021 < 10$ , untuk variabel *Individual Characteristic* senilai  $2,061 < 10$ , dan untuk variabel *Teamwork* bernilai  $2,049 < 10$ , maka disimpulkan bahwa semua variabel bebas bernilai lebih kecil dari 10.

# Hasil

## Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari *scatterplot* pada gambar diketahui bahwa plot residual menyebar tidak beraturan (acak) dan tidak memiliki pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi heterosekedasitas.



## Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,693 <sup>a</sup>	,719	.044	1,865	1,794

Pada penelitian ini memiliki jumlah responden 60 atau  $N=60$  dengan jumlah variabel bebas 3 atau  $K=3$ , sehingga diperoleh  $dL= 1.4797$  dan  $dU= 1.6889$ . Dengan demikian  $dU < d < 4-dU$ . Dari tabel 4 diatas diketahui bahwa nilai DW (*Durbin-Watson*) sebesar 1,794. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut ( $du < d < 4- du = 1.6889 < 1,794 < 2,3111$ ) artinya tidak terkena autokorelasi, maka regresi berganda dalam penelitian ini tidak terkena autokorelasi.

# Hasil

## Uji Validitas

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa keseluruhan item pada masing-masing variabel memiliki nilai *corrected item-total correlation* di atas 0,30. Terkait demikian, dapat ditarik garis besar bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Variabel	Item	r hitung	r-kritis	Kesimpulan
Work Family Conflict (X <sub>1</sub> )	X1.1.1	0.917	0,30	Valid
	X1.1.2	0.866		Valid
	X1.2.1	0.964		Valid
	X1.2.2	0.912		Valid
	X1.3.1	0.892		Valid
	X1.3.2	0.790		Valid
Individual Characteristic (X <sub>2</sub> )	X2.1.1	0.624		Valid
	X2.1.2	0.568		Valid
	X2.2.1	0.535		Valid
	X2.2.2	0.539		Valid
	X2.3.1	0.563		Valid
	X2.3.2	0.465		Valid
Teamwork (X <sub>3</sub> )	X2.4.1	0.512		Valid
	X2.4.2	0.554		Valid
	X3.1.1	0.749		Valid
	X3.1.2	0.665		Valid
	X3.2.1	0.538		Valid
	X3.2.2	0.592		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X3.3.1	0.409	Valid	
	X3.3.2	0.452	Valid	
	Y.1.1	0.682	Valid	
	Y.1.2	0.713	Valid	
	Y.2.1	0.711	Valid	
	Y.2.2	0.448	Valid	
	Y.3.1	0.431	Valid	
	Y.3.2	0.488	Valid	
Y.4.1	0.498	Valid		
Y.4.2	0.575	Valid		

# Hasil

## Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Krisis	Keterangan
Work Family Conflict ( $X_1$ )	0.891		Reliabel
Individual Characteristic ( $X_2$ )	0.661		Reliabel
Teamwork ( $X_3$ )	0.692		Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	<b>0.625</b>		Reliabel

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh pada masing-masing variabel adalah di atas 0,60. Terkait demikian, dapat ditarik garis besar bahwa semua variabel penelitian sudah reliabel atau konsisten serta dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

# Hasil

## Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	4,998	1,642		2,269	,045
Work Family Conflict (X <sub>1</sub> )	-,033	,098	,046	1,340	,012
Individual Characteristic (X <sub>2</sub> )	,559	,108	,075	1,851	,035
Teamwork (X <sub>3</sub> )	,538	,162	,032	1,831	,024

Berdasarkan hasil tabel persamaan regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,998 - 0,033X_1 + 0,359X_2 + 0,238X_3 + e$$

## Uji Parsial (Uji-T)

- Hasil uji-t pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t-hitung 1,340 dengan p-value (0,012) < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima.
- Hasil uji-t pengaruh variabel *Individual Characteristic* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung 1,851 dengan p-value (0,035) < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima
- Hasil uji t pengaruh variabel *Teamwork* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung 1,831 dengan p-value (0,024) < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima

# Hasil

## Uji Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,002	3	1,334	6,163	<b>,030b</b>
	Residual	459,598	56	8,207		
	<b>Total</b>	<b>463,600</b>	<b>59</b>			

Dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan  $Df_1(k-1) = 2$  dan  $Df_2 (n-k-1) = 56$  pada alpha sebesar 5% diperoleh F Tabel sebesar 3.162 sedangkan F hitung diperoleh sebesar 6,163 sehingga  $F_{hitung} (6,163) > F_{Tabel} (3.162)$  dari perhitungan diatas diketahui sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel *Work Family Conflict (X1)*, *Individual Characteristic (X2)*, dan *Teamwork (X3)* berpengaruh secara simultan terhadap nilai Kinerja Pegawai (Y).

# Pembahasan

## Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan jika *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi bertanda negatif berarti bahwa semakin tingginya *work family conflict* pada pegawai dapat menurunkan kinerja pada pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Pratiwi, Pramuki, dan Purwaningrat bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [10].

## Pengaruh *Individual Characteristic* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan jika *individual characteristic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Fauziah bahwa *Individual Characteristic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [11].

## Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan jika *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. . sehingga semakin baik *teamwork* maka kinerja pegawai juga semakin meningkat... Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Daud, Sendow dan Saerang bahwa *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [12].

## Pengaruh *Work Family Conflict*, *Individual Characteristic* dan *Teamwork* terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil Uji F menunjukkan nilai Fhitung (6,163) > FTabel (3.162) yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti bahwa secara simultan *Work Family Conflict*, *Individual Characteristic* dan *Teamwork* mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hasil uji analisis koefisien determinasi (R) diketahui terdapat korelasi antara variabel X dan Y dengan nilai r sebesar 0,693 dan termasuk dalam kategori cukup, dengan nilai r-square sebesar 0,719 atau sebesar 71,9% Angka tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sebesar sebesar 71,9% oleh *Work Family Conflict*, *Individual Characteristic* dan *Teamwork* dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini

# Kesimpulan

01

*Work Family Conflict* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota surabaya

02

*Individual Characteristic* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

03

*Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. sehingga semakin baik *teamwork* maka kinerja pegawai juga semakin meningkat

04

Secara simultan *Work Family Conflict*, *Individual Characteristic* dan *Teamwork* mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai

# Referensi

- [1] Hasibuan, M. 2018. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- [2] Arifudin, O Dan Rusmana, F. D. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang”. *J. Pemikir. dan Pengemb. Perbank. Syariah*, 6(8), 35–46.
- [3] Mangkunegara, A. P. 2017. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] Haziroh, A. L., Pramadanti, A. D., Putri, R. A. R. 2022. Dampak Konflik Perang Ganda dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Semarang”. *J. Orientasi Bisnis dan Entrep.*, 3(1), 4–74, doi: 10.33476/jobs.v3i1.2023.
- [5] Putra, R. B Dan Fitri, H. 2021. “Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Daan Organizational Citezenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu”. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 485–512. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.447>.
- [6] Robbins, S. P. Dan Timothy A. J. 2017. *“Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Edisi Kelima”*. Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Pandelaki, M. T. 2018. “Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong”. *Jurnal Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako Palu*, 6(5), 35-46.
- [8] Alviani, L Dan Nuvriasari, A. 2022. “Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 231-238.
- [9] Retnowati, A. N., Aprianti, V., Agustina, D. 2020. “Dampak *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja Dari Rumah Selama Pandemic Covid 19 di Bandung. *Jurnal Sain Manajemen*, 6(2), 161-166.
- [10] Pratiwi, K. A., Pramuki, W. A., Purwaningrat, P. A. 2019. “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Terhadap Karyawan Wanita Universitas Hindu Indonesia, Denpasar). *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian-Denpasar*, 29-48.
- [11] Fauziah, N. H. 2019. “Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi”. *Prosiding Manajemen*, 5(1), 92-199.
- [12] Daud, K. A. R. P., Sendow, G. M., Saerang, R. T. 2021. “Pengaruh Karakteristik Individu, Kepribadian, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok Dan Galangan, Bitung,” *J. EMBA*, 9(2), 724–735.

# Referensi

- [13] Ariyanto, D., Wardoyo, P., Rusdianti, R. 2019. “Pengaruh *Teamwork* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Moderating”. 182-190.
- [14] Hilmawan, I. 2020. “Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada kementerian agama kabupaten serang,” *J. Rekam.*, 5(3), 641–653.
- [15] Sugiyono. 2017. “*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*”. Alfabeta.
- [16] Praptopo, R. A., Dan Suprayitno. 2020. “Pengaruh Work–Family Conflict, Keadilan Prosedural Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”. *J. Ekon. dan Kewirausahaan*, 20(4), 31–39.
- [17] Rahman, F., Rahmawati, E., Utomo, S. 2020. “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada Fisip Ulm Banjarmasin)”. *J. Bisnis Dan Pembang.*, 9(1), 69–82.
- [18] Fatmawati, F. 2020. “Korelasi Budaya Kerja Dan Team Work Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Kecamatan Pinang Raya Bengkulu Utara”. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 14 (2), 20-26.
- [19] Farah, Wilda. 2017. “Pengaruh Work Family Conflict, Kepemimpinan Transformasional dan Kompleksitas Tugas terhadap Job Satisfaction”. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*. Vol 10 No 1, hal 41-62.
- [20] Korabik, K., Aycan, Z., & Ayman R. 2017. *The Work-Family Interface in Global Context*. Jakarta: Routledge.
- [21] Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara : Jakarta.
- [22] Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako Palu* Vol. 6, No. 5, 35-46.
- [23] Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah* Vol. 1, No. 1, 70-80.
- [24] Padmayoni, N. M. D. S. A., & Wulandari, N. L. A. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Sektor Telekomunikasi. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 307-318.

# Referensi

- [25] Peoni, H. (2014). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(001).
- [26] Utaminingsih, Alifiulahtin. (2017). Gender dan wanita karir. Universitas Brawijaya Press.
- [27] Muis, M., Nai'em, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). The Effect of Multiple ISSN : 2355-9357 *e-Proceeding of Management* : Vol.9, No.3

