

Work Family Conflict, Individual Characteristic, and Teamwork on Employee Performance in the Transportation Sector

[Work Family Conflict, Individual Characteristic, dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai Pada Transportation Sector]

Retno Dwi Fajar Andriani¹⁾, Sumartik²⁾, Vera Firdaus³⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
sumartik@umsida.ac.id, verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *This research aims to identify and analyze Work Family Conflict, Individual Characteristic, and Teamwork on Work Performance in the transportation sector. This research using a quantitative approach. The sampling using the total sample technique with the number of respondents as many as 60 respondents from Dinas Perhubungan Surabaya City Bidang Angkutan. The Data collection techniques using questionnaires distributed through questionnaires. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. Data processing in this study used the SPSS 25 software program (statistical program for the social sciences). The results of this study show that the work family conflict has a negative and significant effect on employee performance, individual characteristics has a positive and significant effect on employee performance, team work has a positive and significant effect on employee performance work family conflict, individual characteristic, teamwork simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords : *work family conflict; individual characteristic; teamwork; kinerja kerja*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work Family Conflict, Individual Characteristic, dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai pada transportation sector. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel total dengan jumlah responden sebanyak 60 responden dari pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya Bidang Angkutan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuensioner yang didistribusikan melalui angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS 25 (statistical program for the social sciences). Hasil penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa work family conflict berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, individual characteristic berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, team work secara berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, work family conflict, individual characteristic, teamwork secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.*

Kata Kunci : *work family conflict; individual characteristic; team work; kinerja kerja*

I. PENDAHULUAN

Pada sebuah 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 [1]. Hal tersebut yang membuat sebuah organisasi atau perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini mengumpulkan karyawan yang 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 [1]. 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 [2].

Banyak faktor dapat mempengaruhi kondisi pegawai dalam menjalankan tugas seperti pegawai yang tidak dapat membagi dan menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan keluarga maka akan dapat memicu timbulnya *work family conflict* hal ini akan membuat kinerja pegawai menurun. 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 [4]. *Work-family conflict* timbul karena adanya ketidakseimbangan antara peran pada pekerjaan dan peran sebagai anggota keluarga. Keluarga terdiri dari ayah, ibu, dan anak-anak mereka *work-family conflict* terjadi bukan karena pegawai tidak berada di sekitar keluarganya dalam waktu yang relatif lama, tetapi disebabkan karena energi, waktu, dan perhatian yang dibutuhkan untuk sukses dalam satu peran (pekerjaan atau keluarga), hal ini menunjukkan bahwa waktu dan energi yang dikonsumsi untuk mengembangkan karir adalah waktu dan energi yang tidak dialokasikan untuk mencapai keberhasilan dalam kehidupan keluarga [19]. Peran ganda biasanya terjadi pada pegawai perempuan yang sudah menikah, pegawai perempuan berperan ganda sebagai ibu rumah tangga serta sebagai pegawai. Dengan adanya kondisi peran ganda dalam kehidupan instansi apabila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan instansi salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan yang secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas instansi.

Selain *work family conflict* ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Individual Characteristic*, perbedaan pada karakteristik individu ini disebabkan oleh usia, jenis kelamin, jumlah tanggungan, status pernikahan, dan pengalaman kerja pegawai. 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 [5]. Karakteristik individu pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya belum optimal. Hal ini terdapat pegawai yang kurang mampu mengendalikan emosi saat berhadapan dengan masyarakat yang menyampaikan keluhannya, masyarakat yang menyampaikan keluhan dengan suara nada tinggi menyebabkan pegawai tersinggung dan mengeluarkan suara yang lantang sehingga mengganggu konsentrasi pegawai lainnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja para pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya bidang angkutan.

Faktor - faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Teamwork*. *Teamwork* adalah bentuk interaksi sosial bagi sekelompok orang dengan kemampuan, bakat, pengalaman, serta latar belakang yang kontraditif, berkumpul bersama guna mencapai satu tujuan. Meskipun terdapat ketidaksesuaian diantara mereka tetapi memiliki tujuan bersama artinya penghubung yang menyatukan mereka sebagai tim [6]. *Teamwork* ditunjukkan adanya beberapa individu yang saling berhubung memiliki kesamaan visi dan misi dalam mencapai target yang hendak dicapai dalam organisasi [7]. Dalam kondisi dilapangan pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya bidang angkutan, belum maksimal dalam kinerjanya dikarenakan pegawai belum sepenuhnya menguasai kompetensi dikarenakan kurangnya kerjasama antar sesama pegawai yang masih belum kondusif. *Teamwork* yang rendah didalam perusahaan akan menurunkan kinerja setiap karyawan namun ketika kerjasama tim semakin baik maka akan menghasilkan kinerja yang optimal [8]

Work family conflict berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan adanya hubungan antara *work family conflict* dan kinerja pegawai [9]. *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai artinya *work family conflict* tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai [10].

Individual Characteristic berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, hal ini membuktikan *Individual Characteristic* yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai [11]. *Individual Characteristic* tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai artinya *individual characteristic* tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai [12].

Teamwork berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan semakin baik hubungan *teamwork* akan membuat kinerja pegawai meningkat [13]. *Teamwork* tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai artinya *teamwork* tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai [14].

Berikut adalah daftar absensi pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya Bidang Angkutan 2022 :

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

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

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan, banyak faktor yang menyebabkan kinerja pegawai dinas perhubungan kota Surabaya, untuk meningkatkan kinerja pegawai maka faktor-faktor tersebut perlu diperbaiki secara seksama oleh berbagai pihak terkait. Faktor tersebut antara lain *Work family conflict*, *Individual Characteristic* dan *Teamwork*.

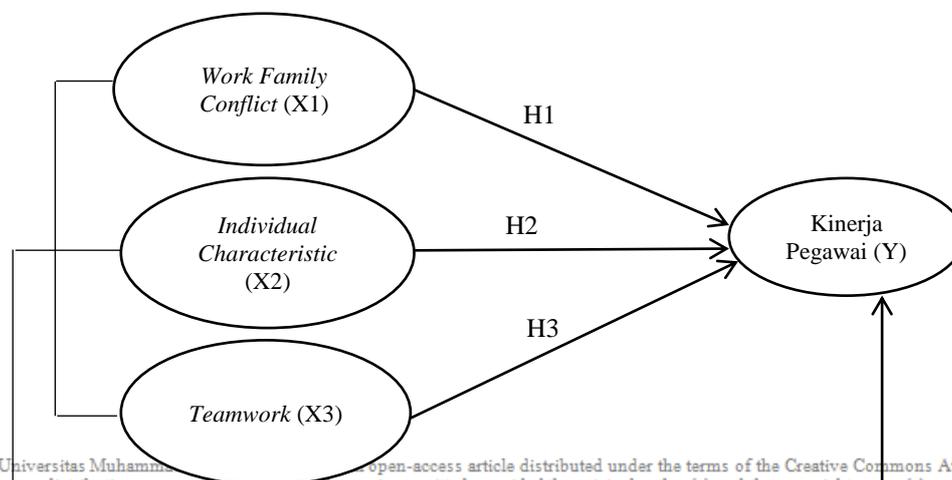
Rumusan Masalah : Berdasarkan latar belakang masalah sehingga dapat dirumuskan masalah penelitian bagaimana untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai melalui variabel *work family conflict*, *individual characteristic*, dan *teamwork* secara simultan.

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* berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

Kategori SDGs : Penelitian ini berjudul “*Work Family Conflict*, *Individual Characteristic*, dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai pada *Transportation Sector*” sesuai dengan katogori SDGs tujuan 8 (delapan), untuk membangun pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak.

II. METODE

Jenis data dalam penelitian dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu jenis data kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dimana data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Data kuantitatif merupakan data berupa angka sesuai dengan bentuknya data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistik. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya[15]. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Perhubungan Kota Surabaya bidang angkutan, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *probability sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi dipilih menjadi sampel [15]. Dengan teknik sampel total adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya bidang angkutan yang berjumlah 60 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas), uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis secara parsial (Uji t dan koefisien determinasi) secara statistik dengan *software SPSS 25(statistical program for the social sciences)*.



Gambar 2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 2 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.
 H2 : *Individual Characteristic* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya Bidang Angkutan.
 H3 : *Teamwork* (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya Bidang Angkutan.
 H4 : *Work Family Conflict* (X1), *Individual Characteristic* (X2), *Teamwork* (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya Bidang Angkutan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada sebuah data yang memiliki sebaran normal serta berdistribusi normal yang mewakili keseluruhan populasi. Uji normalitas yang digunakan yaitu uji normalitas secara statistik menggunakan bagian *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan :

- Jika nilai signifikansi pada uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai kurang dari 0,05 maka dapat ditarik sebuah kesimpulan data yang beredar atau berdistribusi merupakan data tidak normal.
- Jika nilai signifikansi pada uji *Kolmogorov smirnov* menunjukkan nilai lebih dari 0.05 maka data yang beredar atau data yang berdistribusi adalah data secara normal [28].

Tabel 1 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

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 di simpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF masing – masing variabel independen diantara range 1-10 dengan nilai toleransi < 0,1 maka dapat disimpulkan akan terjadi multikolinieritas pada variabel independent sedangkan jika nilai VIF diatas 10, maka dalam model persamaan regresi terjadi multikolinearitas.

Tabel 2 Uji multikolinearitas

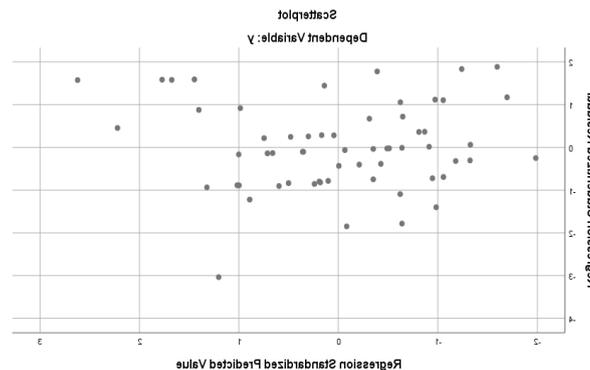
Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
1		
<i>(Constant)</i>		
<i>Work Family Conflict (X₁)</i>	,879	2,021
<i>Individual Characteristic (X₂)</i>	,842	2,061
<i>Teamwork (X₃)</i>	,853	2,049

Sumber : Hasil olah data, 2023

Hasil tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk 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. Begitu juga untuk nilai *tolerance* yang semuanya lebih besar dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi dari penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang teratur, tidak jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3 Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari *scatterplot* pada gambar 3 diketahui bahwa plot residual menyebar tidak beraturan (acak) dan tidak memiliki pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk mencari ada tidaknya penyimpangan dengan menggunakan tabel *Durbin Watson*. Penyimpangan autokorelasi merupakan korelasi yang terjadi antara residual dalam satu pengamatan.

Tabel 4 Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,693 ^a	,719	.044	1,865	1,794

Sumber : Hasil olah data, 2023

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.

B. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu butir atau variabel dikatakan valid jika r-hitung positif, serta $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ Validitas butir instrumen diketahui dengan membandingkan *corrected item-total correlation* yang diperoleh atau r-hitung dengan 0,30. Jika r-hitung lebih besar daripada 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan valid terhadap indikator variabel [28].

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r-kritis	Kesimpulan
<i>Work Family Conflict</i> (X_1)	X1.1.1	0.917		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 (X2)	X2.1.1	0.624	0,30	Valid
	X2.1.2	0.568		Valid
Teamwork (X3)	X2.2.1	0.535		Valid
	X2.2.2	0.539		Valid
	X2.3.1	0.563		Valid
	X2.3.2	0.465		Valid
	X2.4.1	0.512		Valid
	X2.4.2	0.554		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X3.1.1	0.749		Valid
	X3.1.2	0.665		Valid
	X3.2.1	0.538	Valid	
	X3.2.2	0.592	Valid	
	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	

Sumber : Hasil olah data, 2023

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.

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas dapat menggunakan uji *Cronbach's Alpha* dimana nilai akan di bandingkan dengan nilai koefisien realibilitas minimal yang dapat di terima. Jika nilai *cronbach's Alpha* > 0,60 maka instrumen penelitian reliabel [28].

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Krisis	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> (X ₁)	0.891		Reliabel
<i>Individual Characteristic</i> (X ₂)	0.661		Reliabel
<i>Teamwork</i> (X ₃)	0.692		Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0.625		Reliabel

Sumber : hasil olah data 2023

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.

C. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 1 Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	T Sig.
1 (Constant)	4,998	1,642		2,269 ,045
<i>Work Family Conflict</i> (X ₁)	-,033	,098	,046	1,340 ,012

<i>Individual Characteristic (X₂)</i>	,559	,108	,075	1,851	,035
<i>Teamwork (X₃)</i>	,538	,162	,032	1,831	,024

Sumber : Data Diolah SPSS,2023

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

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

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

Dari persamaan regresi dapat diinterpretasikan jika nilai konstan sebesar 4,998 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel bebas yaitu *Work Family Conflict (X₁)*, *Individual Characteristic (X₂)*, dan *Teamwork (X₃)* terhadap nilai Kinerja Pegawai (Y) tidak berubah konstan sebesar 4,998. Nilai koefisien variabel bernilai negatif 0,033 yang artinya apabila adanya *Work Family Conflict (X₁)* bertambah satu satuan maka kinerja pegawai (Y) menurun sebesar 0,033. Nilai koefisien variabel bernilai positif 0,559 yang artinya apabila *Individual Characteristic (X₂)* bertambah satu satuan maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,559. Nilai koefisien variabel bernilai positif 0,538 yang artinya apabila *Teamwork (X₃)* bertambah satu satuan maka kinerja pegawai (Y) meningkat 0,538.

1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (Uji-t) dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan cara analisis nilai signifikansi dimana jika signifikansi $t < 0,05$ hipotesis variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika signifikansi $t > 0,05$ hipotesis variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen. Hasil Uji-t dapat dilihat pada tabel 1 hasil uji linier berganda dimana 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 H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_1 yang menyatakan bahwa "*Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota Surabaya" terbukti kebenarannya. Hasil uji-t pengaruh variabel *Individual Characteristic* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung 1,851 dengan p-value (0,035) $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_2 yang menyatakan bahwa "*Individual Characteristic* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota Surabaya". Hasil uji t pengaruh variabel *Teamwork* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung 1,831 dengan p-value (0,024) $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_3 yang menyatakan bahwa "*Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota Surabaya".

2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model yang digunakan signifikan atau tidak signifikan, Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka koefisien jalur diterima. Dengan tingkat kepercayaan 95% atau $(\alpha) = 0,05$.

Tabel uji F

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

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)

D. Pembahasan

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai

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. Hal ini dapat dibuktikan dengan tanggapan responden yang menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki peran ganda mengalami kesulitan membagi waktu untuk mengurus keluarga karena tanggung jawab pekerjaan. Maka hal ini akan menciptakan *work family conflict* yang akan mempengaruhi kinerja kerja 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 Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan jika *individual characteristic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan tanggapan responden yang menunjukkan jika mengembangkan potensi dengan mengikuti pelatihan akan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Fauziah bahwa *Individual Characteristic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [11]. Hal ini menunjukkan karakteristik individu yang berbeda-beda akan meningkatkan kinerja pegawai ketika kemampuan-kemampuan yang bermanfaat bagi instansi dikembangkan dengan baik.

Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan jika *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik *teamwork* maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Hal ini dapat dibuktikan dengan tanggapan responden dengan memberikan kontribusi masing – masing jika harus menggantikan pekerjaan rekan kerja jika ada hal yang mendesak yang dialami oleh rekan kerja. Sebuah energi positif dari kelompok kerja penting bagi kebahagiaan dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. 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 $F_{hitung} (6,163) > F_{Tabel} (3.162)$ yang berarti H_0 diterima dan H_1 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 71,9% oleh *Work Family Conflict*, *Individual Characteristic* dan *Teamwork* dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh *work family conflict*, *Individual Characteristic* dan *Teamwork* terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) *Work Family Conflict* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki peran ganda mengalami kesulitan membagi waktu untuk pertemuan orang tua murid pada waktu yang bersamaan dengan jam kantor. Maka hal ini akan menciptakan *work family conflict* yang akan mempengaruhi kinerja kerja pegawai. 2) *Individual Characteristic* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan jika memiliki kemampuan untuk cepat memahami dalam penguasaan tugas yang diberikan akan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. 3) *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. sehingga semakin baik *teamwork* maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan memberikan kontribusi masing – masing jika harus menggantikan pekerjaan rekan kerja jika ada hal yang mendesak yang dialami oleh rekan kerja. Sebuah energi positif dari kelompok kerja penting bagi kebahagiaan dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. 4) 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 71,9% oleh *Work Family Conflict*, *Individual Characteristic* dan *Teamwork* dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Pegawai dengan peran ganda agar dapat mengelola waktu sebaik mungkin untuk menyeimbangkan kedua kegiatan yang dilakukan dengan tujuan agar dapat mempertahankan kinerja kerja agar tidak menurun. 2) Dengan memiliki karakteristik individu dengan kemampuan yang berbeda setiap individu diharapkan kemampuan yang dimiliki akan meningkatkan kinerja pada setiap periode yang ditetapkan. 3) Mengingat sebuah tim kerja pada setiap divisi atau departemen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai maka dengan memiliki rasa empati yang tinggi terhadap rekan kerja diharapkan akan memberikan energi positif dan juga kebahagiaan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mempertahankan kinerja kerja setiap pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada responden Dinas Perhubungan Kota Surabaya yang telah meluangkan waktu secara sukarela untuk membantu penelitian ini. Selain itu, juga disampaikan terima kasih pada pihak – pihak yang telah meluangkan waktu dan ikut membantu penelitian ini sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik.

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.
- [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.
- [25] Peoni, H. (2014). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Taspem (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