

## Pengaruh Kesejahteraan, *Work-Family Conflict* Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan

Julia M.V Rumokoy<sup>1</sup>, Ivonne S. Saerang<sup>2</sup>, Rudie Y. Lumantow<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received March 3, 2024  
 Revised March 7, 2024  
 Accepted March 8, 2024

#### Kata Kunci:

Kesejahteraan,  
*Work-Family Conflict*,  
 Kerjasama Tim,  
 Efektivitas Kerja

#### Keywords:

*Welfare*,  
*Work-Family Conflict*,  
*Teamwork*,  
*Work Effectiveness*

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak kesejahteraan, antara konflik pekerjaan dan keluarga, serta kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan, baik secara bersamaan maupun secara terpisah. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 60 pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, dengan perangkat analisis yang disediakan oleh IBM SPSS Versi 26. Analisis Hasil menunjukkan bahwa secara bersamaan, kesejahteraan, antara konflik pekerjaan dan keluarga, serta tim kerjasama memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan. Secara terpisah, kesejahteraan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak memiliki dampak yang signifikan, dan tim kerjasama juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### ABSTRACT

*The aim of this research is to determine the impact of welfare, between work and family conflict, and teamwork on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of South Minahasa Regency, both simultaneously and separately. The research method used is quantitative research, with a population and sample of 60 employees at the Public Works and Spatial Planning Office of South Minahasa Regency. Data analysis was carried out using multiple linear regression, with analysis tools provided by IBM SPSS Version 26. Analysis of the results shows that simultaneously, well-being, work and family conflict, and team collaboration have a significant impact on employee performance at the Public Works and Planning Office. South Minahasa Regency Room. Separately, well-being has a significant impact on employee performance, while conflict between work and family does not have a significant impact, and team collaboration also has a significant impact on employee performance.*

*This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.*



*Corresponding Author:*

**Julia M.V Rumokoy**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi,

Manado, Indonesia

Email: [juliaminsella@gmail.com](mailto:juliaminsella@gmail.com)

---

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena mereka merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada, yang mampu memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan organisasi. Perspektif ini sejalan dengan pandangan Hasibuan [1] yang menggambarkan sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja, sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif pada pencapaian tujuan organisasi, kepentingan karyawan, dan masyarakat.

Secara umum, dalam setiap organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta, peran setiap pegawai sangatlah penting. Mereka selalu berupaya untuk memastikan bahwa setiap pegawai dapat mencapai tingkat efektivitas kerja yang optimal, karena kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya dimulai dari kesuksesan individu-individu yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, efektivitas merupakan elemen kunci dalam segala aktivitas organisasi. Efektivitas dapat dikatakan tercapai ketika tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya berhasil tercapai. Sama seperti yang diungkapkan oleh Soewarno, efektivitas terjadi ketika sasaran atau tujuan berhasil dicapai sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya. Jika sasaran tersebut tidak tercapai dalam batas waktu yang telah ditetapkan, maka pekerjaan tersebut dianggap tidak efektif.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Minahasa Selatan berperan sebagai lembaga pelaksana dalam urusan pemerintahan di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah naungan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten. Dinas Pekerjaan Umum ini menitikberatkan pelayanannya pada beberapa bidang, antara lain bidang tata ruang, bina marga, cipta karya, dan sumber daya udara. Saat mengamati DPUPR Kabupaten Minahasa Selatan, terlihat adanya fenomena dalam ruang lingkup pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja para pegawai.

DPUPR Kabupaten Minahasa Selatan merupakan salah satu departemen yang sangat aktif hampir setiap tahun, mengingat Provinsi Sulawesi Utara secara keseluruhan sedang mengalami proses pembangunan dan perbaikan infrastruktur serta fasilitas umum. Efektivitas kerja di DPR memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan dan keberlanjutan suatu wilayah. Oleh karena itu, pentingnya pengawasan dan perencanaan yang matang dalam hal ini sangatlah krusial, karena kurangnya hal tersebut dapat mengakibatkan terhambatnya penyelesaian proyek-proyek yang sedang berlangsung. Pemahaman ini sejalan dengan pandangan Siagian yang menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, diukur dari hasil kerja, proses pelaksanaannya, dan biaya yang dikeluarkan..

Salah satu faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja efektif adalah kesejahteraan. Para pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai tanggung jawab yang harus dipenuhi, namun seringkali tugas yang mereka emban tidak memenuhi harapan baik secara materi maupun non materi. Faktor lain yang diperkirakan mempengaruhi kinerja efektif pegawai adalah konflik antara pekerjaan dan keluarga, dimana tuntutan dari lingkungan kerja dan tanggung jawab rumah tangga seringkali saling bertentangan. Setiap pegawai perlu menjalankan peran mereka di tempat kerja atau perusahaan, sementara itu juga harus memberikan prioritas kepada keluarga. Oleh karena itu, pegawai atau ASN sering menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan peran mereka, yang pada gilirannya mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga.

Di sisi lain, di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Minahasa Selatan, pegawai tidak hanya diharapkan memiliki kemampuan bekerja secara individu tetapi juga kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja. Hal ini dikarenakan banyaknya pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim. Namun, masih banyak pegawai yang tidak mampu berkolaborasi dengan baik. Kondisi ini tercermin dari kurangnya kemampuan pegawai dalam memberikan umpan balik (feedback) kepada sesama anggota tim mengenai tugas atau pekerjaan mereka, sehingga hasil kerja sering kali tidak optimal bahkan tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

## 2. METODE

### 2.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dalam melihat pengaruh kesejahteraan, *work-family conflict*, dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan. Sugiyono (2018) mengatakan metode penelitian kuantitatif bisa dikatakan menjadi pendekatan riset atas dasar filosofi serta positivisme yang dipakai guna mempelajari populasi ataupun sampel tertentu, data yang dikumpulkan atas dasar alat penelitian, analisis data kuantitatif ataupun statistic, yang tujuannya guna melakukan pengujian hipotesis yang ada.

### 2.2 Populasi dan Besaran Sampel

Kothari [2], “populasi ialah keseluruhan subjek, obyek, ataupun fenomena dan digunakan fokus penelitian serta memiliki kriteria yang sama dan relevan.” Populasi bisa berbentuk manusia, hewan, benda, organisasi, ataupun fenomena sosial yang menjadi objek penelitian. Populasi yang digunakan pada riset ini yakni semua pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan dengan jumlah 60 pegawai .”

Sugiyono [3] “sampel ialah posisi berdasarkan total maupun karakter yang terletak dalam populasi.” Teknik Sampling menurut Sugiyono [3] adalah teknik memperoleh sampel guna memperhitungkan sampel yang dipakai pada riset memiliki beberapa teknik sampling. Teknik sampling yang dipakai pada penelitian ini yakni teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

### 2.3 Data dan Sumber Data

Data ialah sekumpulan yang didalamnya memuat fakta unik sehingga menggambarkan kondisi terkait, dalam penggunaan sehari-hari, sehingga didalamnya memuat uraiannya yang

sebenarnya. Data menjadi hasil ukuran ataupun pengukuran variabel yang terbentuk baik berwujud kalimat ataupun angka. Sumber data yang dipakai pada riset ini yakni data primer dan data sekunder. Sugiyono [3] menyebut “data primer ialah data yang mengharuskan penulis untuk memperoleh data secara langsung.” Sugiarto [3] “data sekunder ialah data yang didapat secara tidak langsung sehingga bisa didapatkan dari data yang sudah tersedia.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Deskripsi Variabel

##### 3.1.1 Deskripsi Variabel Kesejahteraan

Tabel 1. Kesejahteraan

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
X1.1	16	38	6	-	-	60
X1.2	15	39	6	-	-	60
X1.3	16	37	7	-	-	60
X1.4	21	34	5	-	-	60

Sumber: Hasil olahan data Spreadsheet (2023)

Berdasarkan tabel 1 dari pernyataan-pernyataan kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala likert mengenai variabel Kesejahteraan, hasil dari data olahan penulis menunjukkan bahwa yang paling banyak untuk jawaban SS (Sangat Setuju) adalah pada pernyataan ke 4 sebanyak 21 responden, jawaban S (Setuju) yaitu pada pernyataan ke 2 sebanyak 39 responden, jawaban N (Netral) yaitu pada pernyataan ke 3 sebanyak 7 responden, jawaban TS (Tidak Setuju) dan jawaban STS (Sangat tidak setuju) tidak memiliki jawaban.

##### 3.1.2 Deskripsi Variabel *Work-family conflict*

Tabel 2. Work-family conflict

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
X2.1	16	31	13	-	-	60
X2.2	17	26	17	-	-	60
X2.3	15	35	10	-	-	60
X2.4	15	25	20	-	-	60
X2.5	19	33	8	-	-	60

Sumber: Hasil olahan data Spreadsheet (2023)

Berdasarkan tabel 2 dari pernyataan-pernyataan kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala likert mengenai variabel *work-family conflict*, hasil dari data olahan penulis menunjukkan bahwa yang paling banyak untuk jawaban SS (Sangat Setuju) adalah pada pernyataan ke 5 sebanyak 19 responden, jawaban S (Setuju) yaitu pada pernyataan ke 3 sebanyak 35 responden, jawaban N (Netral) yaitu pada pernyataan ke 4 sebanyak 20 responden, jawaban TS (Tidak Setuju) dan jawaban STS (Sangat tidak setuju) tidak memiliki jawaban.

### 3.1.3 Deskripsi Variabel Kerjasama Tim

Tabel 3. Kerjasama Tim

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
X3.1	40	19	1	-	-	60
X3.2	39	21	-	-	-	60
X3.3	40	19	1	-	-	60
X3.4	36	18	6	-	-	60

Sumber: Hasil olahan data Spreadsheet (2023)

Berdasarkan tabel 3 dari pernyataan-pernyataan kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala likert mengenai variabel Kerjasama tim, hasil dari data olahan penulis menunjukkan bahwa yang paling banyak untuk jawaban SS (Sangat Setuju) adalah pada pernyataan ke 1 dan 3 sebanyak 40 responden, jawaban S (Setuju) yaitu pada pernyataan ke 2 sebanyak 21 responden, jawaban N (Netral) yaitu pada pernyataan ke 4 sebanyak 6 responden, jawaban TS (Tidak Setuju) dan jawaban STS (Sangat tidak setuju) tidak memiliki jawaban.

### 3.1.4 Deskripsi Variabel Efektivitas Kerja

Tabel 4. Efektivitas Kerja

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
Y1	37	22	1	-	-	60
Y2	30	26	4	-	-	60
Y3	32	27	1	-	-	60
Y4	34	25	1	-	-	60
Y5	40	16	4	-	-	60

Sumber: Hasil olahan data Spreadsheet (2023)

Berdasarkan tabel 4 dari pernyataan-pernyataan kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala likert mengenai variabel Efektivitas kerja, hasil dari data olahan penulis menunjukkan bahwa yang paling banyak untuk jawaban SS (Sangat Setuju) adalah pada pernyataan ke 5 sebanyak 40 responden, jawaban S (Setuju) yaitu pada pernyataan ke 3 sebanyak 27 responden, jawaban N (Netral) yaitu pada pernyataan ke 2 dan 5 sebanyak 4 responden, jawaban TS (Tidak Setuju) dan jawaban STS (Sangat tidak setuju) tidak memiliki jawaban

### 3.1.5 Hasil Uji Validitas

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig	Status
Kesejahteraan (X1)	X1.1	0.707	Valid
	X1.2	0.561	Valid
	X1.3	0.680	Valid
	X1.4	0.640	Valid

Variabel	Indikator	Sig	Status
<i>Work-family conflict</i> (X2)	X2.1	0.594	Valid
	X2.2	0.735	Valid
	X2.3	0.705	Valid
	X2.4	0.702	Valid
	X2.5	0.573	Valid
Kerjasama Tim (X3)	X3.1	0.781	Valid
	X3.2	0.667	Valid
	X3.3	0.722	Valid
	X3.4	0.837	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	Y1	0.606	Valid
	Y2	0.673	Valid
	Y3	0.687	Valid
	Y4	0.583	Valid
	Y5	0.780	Valid

Sumber : *Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)*

Dari data yang tercantum dalam Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas instrumen menunjukkan tingkat validitas yang tinggi pada semua poin indikator dari setiap variabel. Misalnya, variabel (X1) menunjukkan korelasi terendah pada indikator X1.2 dengan nilai sebesar 0.561. Begitu pula dengan variabel (X2) yang menunjukkan korelasi terendah pada indikator X2.5 sebesar 0.573. Variabel (X3) juga menunjukkan korelasi terendah pada indikator X3.2 dengan nilai 0.667. Sementara itu, variabel Efektivitas Kerja (Y) menunjukkan korelasi terendah pada indikator Y4, dengan nilai sebesar 0.583. Hasil ini mengindikasikan bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai R hitung yang melebihi R tabel dalam penelitian ini, yang diset pada 0,299 dengan taraf signifikansi sebesar 1%.

### 3.1.6 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

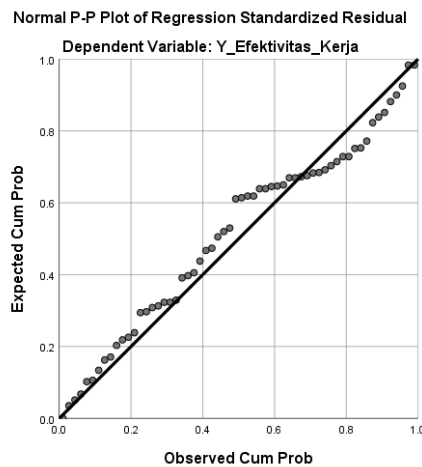
Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Status
Kesejahteraan (X1)	0,751	Reliabel
<i>Work-family conflict</i> (X2)	0,763	Reliabel
Kerjasama tim (X3)	0,799	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0,765	Reliabel

Sumber : *Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)*

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* keseluruhan variabel > 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian dapat diandalkan (reliable).

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

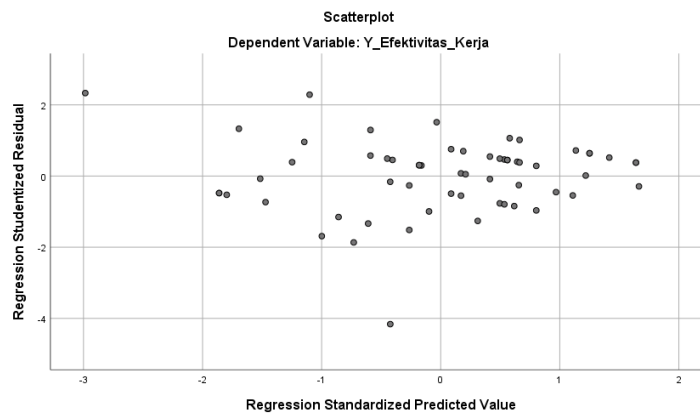
#### 3.2.1 Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas  
Sumber : IBM SPSS version 26 (2023)

Hasil dari grafik uji normalitas yang ditunjukkan dalam Gambar 1 menunjukkan bahwa distribusi data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal, mengikuti pola garis tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

#### 3.2.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas  
Sumber : IBM SPSS version 26 (2023)

Berdasarkan hasil yang terlihat pada Gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa garis uji heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran titik-titik yang merata dan tidak membentuk pola yang konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas yang terjadi pada model regresi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut layak untuk digunakan, dan tidak ada keraguan atau analisis terhadap data yang dianalisis..

### 3.2.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kesejahteraan (X1)	0.619	1.615
<i>Work-family conflict</i> (X2)	0.618	1.617
Kerjasama Tim (X3)	0.981	1.019

Sumber : *Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)*

Berdasarkan hasil pada tabel 7 diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel (X1), (X2) dan (X3) tidak terjadi multikolinearitas karena nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 1.00.

### 3.2.4 Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 8. Uji Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.081	3.133		2.579	.013
	X1_Kesejahteraan	.409	.174	.332	2.346	.023
	X2_Work-family conflict	-.087	.115	-.107	-.759	.451
	X3_Kerjasama tim	.517	.128	.452	4.025	.000

a. Dependent Variable: Y\_Efektivitas\_Kerja

Sumber : *IBM SPSS version 26 (2023)*

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat konstanta (nilai a) sebesar 8.081 yang merupakan belum dipengaruhi oleh variabel lain. dan untuk variabel (X1) (nilai B) sebesar 0.409, variabel (X2) (nilai B) sebesar -0.087, serta (X3) (nilai B) sebesar 0.517. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8.081 + 0.409X1 + -0.087X2 + 0.517X3$$

1. Nilai koefisien regresi dari Kesejahteraan (X1) sebesar 0.409 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Efektivitas kerja (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel kesejahteraan (X1) bertambah 1 satuan, maka N variable (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.409 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan
2. Nilai koefisien regresi dari variabel *Work-family conflict* (X2) sebesar -0.087 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel (X2) bertambah 1 satuan, maka N variable (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar -0.087 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel Kerjasama Tim (X3) sebesar 0.517 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel

(X3) bertambah 1 satuan, maka N variabel (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.517 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Dari data yang tertera dalam Tabel 8, dapat diamati bahwa konstanta (nilai a) memiliki nilai sebesar 8.081, yang menunjukkan nilai baseline yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara itu, untuk variabel (X1) (nilai B) memiliki nilai sebesar 0.409, variabel (X2) (nilai B) memiliki nilai sebesar -0.087, dan variabel (X3) (nilai B) memiliki nilai sebesar 0.517. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:  $Y = 8.081 + 0.409X1 - 0.087X2 + 0.517X3$

1. Koefisien regresi untuk variabel Kesejahteraan (X1) sebesar 0.409 menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Artinya, jika variabel Kesejahteraan (X1) bertambah 1 satuan, maka variabel Efektivitas Kerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0.409 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
2. Koefisien regresi untuk variabel Work-family conflict (X2) sebesar -0.087 menunjukkan pengaruh negatif terhadap variabel (Y). Ini berarti, jika variabel (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0.087 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
3. Koefisien regresi untuk variabel Kerjasama Tim (X3) sebesar 0.517 menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel (Y). Artinya, jika variabel (X3) meningkat 1 satuan, maka variabel (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.517 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

### 3.3 Uji Hipotesis

#### 3.3.1 Uji T (Parsial)

Tabel 9. Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.081	3.133		2.579	.013
	X1_Kesejahteraan	.409	.174	.332	2.346	.023
	X2_Work-family conflict	-.087	.115	-.107	-.759	.451
	X3_Kerjasama tim	.517	.128	.452	4.025	.000

a. Dependent Variable: Y\_Efektivitas\_Kerja

Sumber : IBM SPSS version 26 (2023)

1. Berdasarkan hasil signifikansi, ditemukan bahwa nilai signifikansi variabel (X1) adalah 0.023, yang merupakan nilai signifikan karena lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan "Kesejahteraan berpengaruh terhadap Efektivitas

- Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan" dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil signifikansi, ditemukan bahwa nilai signifikansi variabel (X2) adalah 0.451, yang tidak signifikan karena lebih besar dari 0.05. Maka dari itu, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan "Work-family conflict berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan" harus ditolak.
  3. Berdasarkan hasil signifikansi, ditemukan bahwa nilai signifikansi variabel (X3) adalah 0.000, yang merupakan nilai signifikan karena lebih kecil dari 0.05. Sehingga, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan "Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan" dapat diterima.

### 3.3.2 Uji F (Simultan)

Tabel 10. Uji F simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.131	3	21.710	8.244	.000 <sup>b</sup>
	Residual	147.469	56	2.633		
	Total	212.600	59			
a. Dependent Variable: Y_Efektivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), X3_Kerjasama tim, X1_Kesejahteraan, X2_Work-family conflict						

Sumber : IBM SPSS version 26 (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi satu arah (Anova) seperti yang tercantum dalam Tabel 11, dapat disimpulkan bahwa variabel (X1), (X2), dan (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel (Y), dengan menggunakan 60 responden dan taraf signifikansi sebesar 5 %. Hal ini dapat dinyatakan sebagai hasil signifikan karena nilai F hitung sebesar 8,244, yang melebihi nilai kritis sebesar 2,37.

### 3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 <sup>a</sup>	.306	.269	1.623
a. Predictors: (Constant), X3_Kerjasamatim, X1_Kesejahteraan, X2_Workfamily_conflict				
b. Dependent Variable: Y_Efektivitas_Kerja				

Sumber : IBM SPSS version 26 (2023)

Berdasarkan tabel 11 di atas, nilai R adalah 0.553 dan nilai R square (R<sup>2</sup>) adalah 0.306. Keduanya dapat memprediksikan model, dimana dalam penelitian ini bahwa pengaruh besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini yaitu variabel (X1), (X2) dan (X3) adalah sebesar 0.269 atau 26.9%.

### 3.4 Pembahasan

#### 3.4.1 Pengaruh Kesejahteraan, *Work-family conflict* dan Kerjasama Tim terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian didapatkan variabel Kesejahteraan (X1), *Work-family conflict* (X2) dan Kerjasama tim (X3) terhadap Efektivitas kerja (Y) berpengaruh. Karena dari pengolahan data diketahui bahwa signifikansi yaitu sebesar  $0.000 < 0.05$  dan juga Fhitung  $8.244 > 2.37$ . sehingga hipotesis pertama (H1) yang berbunyi: “Secara simultan Kesejahteraan, *Work-family conflict* dan Kerjasama Tim terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan” dapat diterima.

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan [4]. *Work-family conflict* merupakan suatu bentuk konflik peran di mana tekanan peran pekerjaan dan keluarga bertentangan dalam beberapa hal [5]. Kerjasama tim ialah sekelompok kerja yang didalamnya memuat sejumlah orang yang sama-sama kompeten dan berkolaborasi secara konsisten untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasi [6].

Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan [1].

#### 3.4.2 Pengaruh Kesejahteraan terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian didapatkan bahwa Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan. Bisa dilihat dari indikator seperti “Prosedur pemberian cuti pegawai dapat diperoleh dengan mudah”, “Pendidikan/seminar yang diberikan kepada pegawai mampu mengembangkan kemampuan pegawai”, “Bonus/komisi dalam bentuk uang yang diberikan kepada pegawai sudah cukup adil & layak”. Hal-hal tersebut memang perlu diperhatikan dalam dunia pekerjaan.

Ketika kesejahteraan pegawai terjamin, mereka cenderung lebih bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka. Kesejahteraan juga dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan sehingga pegawai dapat fokus dan bekerja lebih efisien. Pegawai yang merasa aman secara finansial dan mendapatkan manfaat kesehatan yang memadai juga cenderung lebih sehat secara keseluruhan. Ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang pada gilirannya memiliki dampak positif secara langsung pada produktivitas dan efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama, Intany dan Larassati [8] yang menyatakan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini dapat dikatakan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, karena efektivitas kerja ada kaitannya dengan produktivitas kerja. Menurut Hasibuan [4] kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non-

material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

### 3.4.3 Pengaruh *Work-family conflict* terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian didapatkan bahwa *Work-family conflict* berpengaruh tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan. Bisa dilihat pada indikator seperti “Banyaknya pekerjaan ditempat kerja membuat saya kelelahan sehingga saya tidak mempunyai waktu untuk berkumpul bersama keluarga”, “Saya sering terlambat ke tempat kerja karena harus menyelesaikan pekerjaan rumah”.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan masalah serius, tetapi tidak selalu berdampak negatif pada efektivitas kerja. Mungkin pada beberapa pegawai mereka bisa mengatasi konflik tersebut dan tetap fokus pada pekerjaan, atau mereka merasa ketika sudah berada di tempat kerja harus bersikap profesional dan mengesampingkan konflik tersebut, sehingga tugas atau pekerjaan yang dilakukan bisa diselesaikan tanpa adanya gangguan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andre I. J. Woruntu [9] yang juga menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. Menurut Breyer & Bluemke [5], *Work-family conflict* merupakan suatu bentuk konflik peran di mana tekanan peran pekerjaan dan keluarga bertentangan dalam beberapa hal.

### 3.4.4 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian didapatkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan. Bisa dilihat dari indikator seperti “Saya bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas”, “Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja”, “Dalam menjalankan tugas saya saling berkoordinasi”. Hal-hal tersebut sangat dibutuhkan dalam dunia pekerjaan.

Ketika orang bekerja bersama, mereka dapat saling melengkapi, berbagi ide, dan menyelesaikan tugas lebih efisien. Dengan bekerja sebagai tim, pegawai juga dapat belajar dari satu sama lain, mengembangkan keterampilan dan membangun hubungan yang kuat di tempat kerja. Dengan demikian, kerjasama tim memainkan peran dalam meningkatkan efektivitas kerja karena setiap pegawai juga membawa keahlian dan kemampuannya ke dalam tim.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitri, Novalia dan Heryati [10] yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Menurut Burn [6], kerjasama tim ialah sekelompok kerja yang didalamnya memuat sejumlah orang yang sama-sama kompeten dan berkolaborasi secara konsisten untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasi.

## 4. KESIMPULAN

Secara simultan kesejahteraan, *work-family conflict* dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan. Secara parsial kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan. Secara parsial *work-family conflict* berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan

Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan. Secara parsial kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan

## REFERENSI

- [1] Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Kothari, C. R. (2018). *Research Methodology : Methods and Techniques*. New Delhi : New Age International (P) Ltd., Publishers
- [3] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV. Alfabeta
- [4] Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Breyer, B. & Bluemke, M. (2016). *Work-family conflict Scale (ISSP)*. Zusammenstellung Sozialwissenschaftlicher Items und Skalen.
- [6] Burn, S. M. (2018). *Groups Theory and Practice*, Canada: Thomson & Wadsworth.
- [8] Pratama, M. T., Intani, L. L., & Larassaty, A. L. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Produktivitas kerja Dan Loyalitas Karyawan (Studi kasus CV. Rojokoyo Farm). *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 1(3), 296-311.
- [9] Woruntu, A. I. J., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Work Family Conflict, terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi sulawsi utara di masa pandemi covid 19. *Emba*, 10(4), 1088–1098.
- [10] Fitri, R. D., Novalia, N., & Heryati, H. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 510-520.