



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA SE-AREA
SAHARJO JAKARTA**

SKRIPSI

Yudana Prawiri Katiandagho

1902025348

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2023



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA SE-AREA
SAHARJO JAKARTA**

SKRIPSI

Yudana Prawiri Katiandagho

1902025348

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2023

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA SE-AREA SAHARJO JAKARTA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Jakarta, 21 Juni 2023

Yang Menyatakan,



(Yudana Prawiri Katiandagho)
NIM 1902025348

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL :PENGARUH KERJASAMA TIM DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA
SE-AREA SAHARJO JAKARTA

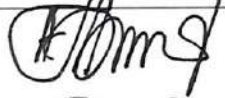

NAMA : YUDANA PRAWIRI KATIANDAGHO

NIM : 1902025348

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

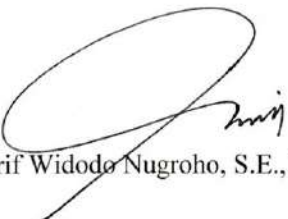
TAHUN AKADEMIK : 2023

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi

Pembimbing I	Dr. Amilia Zainita Saini,SE., MM.	
Pembimbing II	Edi Setiawan, SE., MM.	

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Judul :
**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA SE-AREA
SAHARJO JAKARTA**

Yang disusun oleh :
Yudana Prawiri Katiandagho
1902025348

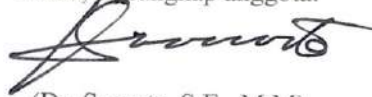
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal:

Tim penguji:

Ketua, merangkap anggota:



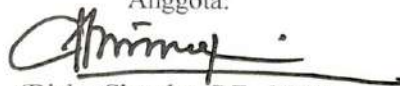
(Dr. Sunarta, S.E., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota:



(Deni Adha Akbari, S.E., M.Si.)

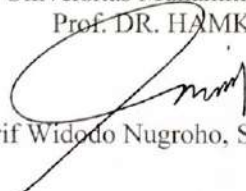
Anggota:



(Dicky Chandra, S.E., M.M.)

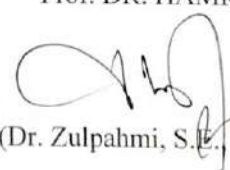
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yudana Prawiri Katiandagho
NIM : 1902025348
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

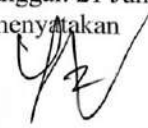
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak Bebas **Royalti Noneksklusif** (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA SE-AREA SAHARJO JAKARTA”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta
Pada tanggal: 21 Juni 2023
Yang menyatakan


(Yudana Prawiri Katiandagho)

ABSTRAK

YUDANA PRAWIRI KATIANDAGHO

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA SE-AREA SAHARJO JAKARTA

Skripsi, Program Strata Satu Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilaksanakan demi mengetahui pengaruh kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia se-Area Saharjo Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif. Dengan menggunakan seluruh populasi sebanyak 100 orang menjadi sampel (sampel jenuh), yakni seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia se-Area Saharjo Jakarta. data yang dimanfaatkan ialah data primer, dengan melakukan pengumpulan data melalui tautan *Google form* yang berisi pernyataan –pernyataan yang berkenaan dengan indikator tiap-tiap variabel. Teknik analisis data yang dilaksanakan dalam penelitian ini ialah Uji kualitas data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinearitas), Analisis Linear Berganda, Analisis Koefisien Korelasi (Parsial dan Simultan), Analisis Koefisien Korelasi R^2 , Uji Hipotesis (Uji t dan Uji f).

Dari hasil penelitian ini menunjukkan hasil dimana kerjasama tim secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($8,302 > 1,661$). Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$ dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,535 > 1,661$). Kerjasama tim dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia se-Area Saharjo Jakarta dimana F_{hitung} sebesar $278,797 > F_{tabel}$ ($3,09$) dengan probabilitas $0,000$ (hasil signifikansi $0,000 < 0,05$).

ABSTRACT

YUDANA PRAWIRI KATIANDAGHO

THE EFFECT OF TEAMWORK AND COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF BANK SYARIAH INDONESIA IN THE SAHARJO AREA, JAKARTA

Undergraduate Thesis, Management Major, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Keywords: Teamwork, Compensation, Employee Performance

This research was conducted to determine the effect of teamwork and compensation on the performance of Bank Syariah Indonesia employees in the Saharjo Jakarta area. The method used in this study is a quantitative method. By using the entire population of 100 people as a sample (saturated sample), namely all employees of Bank Syariah Indonesia in the Saharjo Jakarta area. the data used is primary data, by collecting data through a Google form link that contains statements relating to indicators for each variable. Data analysis techniques carried out in this study were data quality tests (Validity Test and Reliability Test), Classical Assumption Test (Normality Test, Heteroscedasticity Test, and Multicollinearity Test), Multiple Linear Analysis, Correlation Coefficient Analysis (Partial and Simultaneous), Coefficient Analysis Correlation R², Hypothesis Test (t test and f test).

The results of this study show that teamwork partially has a positive and significant effect on employee performance as evidenced at a significance level of $0.000 < 0.05$ and $T_{count} > T_{table}$ ($8.302 > 1.661$). Partial compensation has a positive and significant effect on performance employees as evidenced by a significance level of $0.013 < 0.05$ and $T_{count} > T_{table}$ ($2.535 > 1.661$). Teamwork and compensation simultaneously have a positive and significant influence on employee performance at Bank Syariah Indonesia in the Saharjo Jakarta area where F_{count} is $278,797 > F_{table}$ (3.09) with a probability of 0.000 (significance result $0.000 < 0.05$).

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan hidayah dan berkat-Nya, sehingga penulis larat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA SE-AREA SAHARJO JAKARTA”** dengan penuh kelancaran. Peneliti turut menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak M. Nurasyidin, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Tohirin, S.H.I., M.Pd.I., selaku Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Ibu Dr. Amilia Zainita Saini, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing Skripsi I, yang telah memberikan bimbingan, dukungan, ilmu, dan motivasi.
9. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi II, yang telah memberikan bimbingan, dukungan, ilmu, dan motivasi.
10. Kepada seluruh keluarga saya khususnya Ibu dan Papa, Oma dan Opa, Papik dan Mamik, Pa Akang, Om Embo, yang senantiasa berkontribusi dalam kehidupan saya.
11. Keluarga besar BSI se-Area Saharjo Jakarta
12. Keluarga besar BSI KCP Gedung ASABRI
13. Bapak Fazar Nugraha, Ibu Nina Yusrawati, Ibu, Nurlaela Sari, Kak Hashfi, Kak Kiki, dan Acad
14. Kepada teman-teman saya khususnya teman-teman seperjuangan kuliah.
15. Kepada sister in crime and bestfriend at once Revalda Yalase Varassichta, S. Pd.,
16. Kepada anggota grup “Bday Bergilir” yakni mei-mei, gitta, kellot, rina, sey ulan.

17. Kepada dr. Noor Hikmah, dr. Rudy Wijono, Sp. KJ., dan dr. Azizah Az Zahra, Sp. KJ., atas dukungan dan perawatan yang diberikan kepada saya.

Mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan, semoga Skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 21 Juni 2023



Yudana Prawiri Katiandagho

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Pembatasan Masalah	7
1.2.3 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Telaah Pustaka	27
2.2.1 Teori Manajemen	27

2.2.2	Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.....	29
2.2.3	Teori Hubungan Manusiawi.....	30
2.2.4	Kerjasama Tim	31
2.2.5	Kompensasi	33
2.2.6	Kinerja Karyawan	35
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis	41
2.3.1	Hubungan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan	41
2.3.2	Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	42
2.3.3	Hubungan Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	42
2.4	Perumusan Hipotesis.....	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		45
3.1	Metode Penelitian	45
3.2	Operasionalisasi Variabel	46
3.3	Populasi.....	49
3.4	Sampel.....	50
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.5.1	Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.5.2	Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.6	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	52
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif	52
3.6.2	Uji Kualitas Data.....	53
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	55
3.6.4	Analisis Regresi Linier Berganda	58
3.6.5	Analisis Koefisien Korelasi.....	58
3.6.6	Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R ²).....	61
3.6.7	Uji Hipotesis	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		64
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	64
4.1.1	Lokasi Penelitian.....	64
4.1.2	Sejarah Singkat Perusahaan	64
4.1.3	Profil Singkat Perusahaan	65

4.1.4	Visi dan Misi Perusahaan.....	65
4.1.5	Deskripsi Data.....	65
4.1.6	Data Deskriptif Responden.....	66
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	70
4.2.1	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	70
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data	89
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	97
4.2.4	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	100
4.2.5	Hasil Analisis Koefisien Korelasi	102
4.2.6	Hasil Uji Determinasi.....	104
4.2.7	Hasil Uji Hipotesis	105
4.3	Pembahasan.....	107
4.3.1	Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.....	107
4.3.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	107
4.3.3	Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	108
BAB V PENUTUP.....		110
5.1	Kesimpulan	110
5.2	Saran	111
DAFTAR PUSTAKA		112

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Observasi Kerjasama Tim.....	3
Tabel 2 Observasi Kompensasi.....	4
Tabel 3 Observasi Kinerja Karyawan	5
Tabel 4 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 5 Operasional Variabel	48
Tabel 6 Kredit Skala Likert.....	51
Tabel 7 Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	53
Tabel 8 Kriteria Koefisien Korelasi	59
Tabel 9 Tabulasi Penyebaran dan Perolehan Instrumen Penelitian	66
Tabel 10 Daftar KC/KCP Se-Area Saharjo.....	66
Tabel 11 Informasi Responden	67
Tabel 12 Lama Waktu Bekerja	69
Tabel 13 Kerjasama tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan	70
Tabel 14 Saya memiliki antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan baru yang diberikan kepada Tim kerja saya.....	71
Tabel 15 Saya mampu melakukan pekerjaan secara bersama-sama sesuai dengan peran saya dan dengan penuh tanggung jawab.....	71
Tabel 16 Karyawan BSI Area Saharjo mencapai mufakat jika pembagian tugas dalam tim	72
Tabel 17 Kerjasama yang dibangun dilandaskan atas kesamaan tujuan.....	72
Tabel 18 Ketika melakukan kerjasama dalam tim, karyawan BSI Area Saharjo sering mengalami miskomunikasi.....	73
Tabel 19 Saling bertoleransi atas perbedaan pendapat	73
Tabel 20 Pembagian wewenang berguna untuk mendorong tercapainya tujuan perusahaan.....	74
Tabel 21 Tim kerja saya memiliki anggota kelompok yang berkemampuan	74
Tabel 22 Anggota kelompok saya memiliki integritas dan keahlian sesuai bidangnya masing-masing	75
Tabel 23 Skor Indikator Variabel Kerjasama Tim.....	75
Tabel 24 Upah yang diterima sesuai dengan beban kerja yang diemban	76
Tabel 25 Insentif yang diterima sebanding dengan kinerja yang dikontribusikan.....	77
Tabel 26 Insentif yang diberikan mampu menunjang kinerja.....	77
Tabel 27 Perusahaan memberikan tunjangan khusus kepada istri/suami ataupun anak-anak saya.....	78
Tabel 28 Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur	78
Tabel 29 Besarnya tunjangan atas prestasi kerja didasarkan atas golongan dan pangkat	79

Tabel 30 Tunjangan yang diperuntukkan kepada anggota keluarga mampu mencukupi kebutuhan pokok anggota keluarga.....	79
Tabel 31 Insentif yang diterima khususnya disebabkan atas prestasi kerja.....	80
Tabel 32 Perusahaan memberikan upah yang rutin dan tepat waktu setiap bulannya	80
Tabel 33 Perusahaan memberikan bonus tambahan apabila karyawan menghasilkan suatu prestasi kerja.....	81
Tabel 34 Skor Indikator Variabel Kompensasi	81
Tabel 35 Saya melakukan sedikit kesalahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.....	82
Tabel 36 Proses dan kondisi kerja berjalan dengan lancar	83
Tabel 37 Saya mampu bekerja dengan baik sesuai dengan pengetahuan dan kompetensi yang saya miliki	83
Tabel 38 Saya mampu mengevaluasi tugas secara berkala dan dengan penuh tanggung jawab.....	84
Tabel 39 Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	84
Tabel 40 Saya memperoleh pengawasan dan bimbingan manajemen atas pekerjaan yang saya kerjakan terutama dalam tugas yang menurut saya sulit	85
Tabel 41 Saya mampu melakukan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain atau rekan kerja saya	85
Tabel 42 Saya pernah melewati/terlambat apel pagi.....	86
Tabel 43 Kuantitas hasil pekerjaan saya sesuai dengan harapan perusahaan.....	86
Tabel 44 Saya mampu mengerjakan pekerjaan secara mandiri tanpa harus diperintah terlebih dahulu	87
Tabel 45 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan	87
Tabel 46 Analisis Statistik Deskriptif	89
Tabel 47 Kerjasama Tim.....	90
Tabel 48 Kompensasi.....	92
Tabel 49 Kinerja.....	94
Tabel 50 Reliabilitas Kerjasama Tim.....	96
Tabel 51 Reliabilitas Kompensasi.....	96
Tabel 52 Reliabilitas Kinerja	97
Tabel 53 Normalitas Kolmogorov-Smirnov	97
Tabel 54 Uji Multikolinearitas	98
Tabel 55 Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)	99
Tabel 56 Analisis Regresi Linear Berganda.....	100
Tabel 57 Analisis Koefisien Korelasi Parsial X1.....	102
Tabel 58 Analisis Koefisien Korelasi Parsial X2.....	103
Tabel 59 Analisis Koefisien Korelasi Berganda	103

Tabel 60 Hasil Uji Determinasi	104
Tabel 61 Uji T	105
Tabel 62 Uji F	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis	43
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Judul	Halaman
Kuesioner Penelitian	1/8
Output <i>SPSS</i>	2/8
Surat Tugas Dosen Pembimbing	3/8
Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing I	4/8
Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing II	5/8
Formulir Pengajuan Perubahan Judul Skripsi	6/8
Surat Pernyataan Pra-Penelitian	7/8
Daftar Riwayat Hidup	8/8

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tolak ukur kemajuan suatu organisasi didasarkan pada sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Karyawan dapat dikatakan baik apabila mampu memberikan kontribusi secara maksimal kepada perusahaan, berintegritas, dan berkualitas. Hal-hal tersebut tergambar pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

Suwatno dan Priansa (2020) yang berasumsi bahwa kinerja sebagai hasil dari seberapa baik karyawan telah melakukan pekerjaan mereka atau melaksanakannya selama jangka waktu tertentu, yang larat diperhatikan berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja yang dikontribusikan bagi organisasi. Kinerja dianggap menjadi salah satu pokok utama yang dapat ditingkatkan apabila pekerja memahami hal-hal yang diharapkan dan waktu untuk berperan serta dinilai atas hasil kerjanya yang berprinsip pada perilaku. Penilaian atas kinerja wajib dilaksanakan apa adanya dan mengilustrasikan kinerja aktual yang akurat karena menyangkut kemajuan suatu organisasi (Harahap & Tirtayasa, 2020). Arisanti *et al.* (2019) mengasumsikan bahwa kinerja karyawan menandakan prestasi seseorang atau kelompok dalam melakukan tugas dan kewajiban yang didelegasikan. Sehingga diartikan kinerja karyawan mampu mempengaruhi kualitas jasa yang dikontribusikan kepada organisasi atau perusahaan.

Kualitas kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia se-Area Saharjo Jakarta salah satunya terukur pada *performance level*. Dimana ketika *performance level* karyawan dalam suatu periode waktu tertentu mengalami penurunan tingkatan

dan karyawan tidak larat mencapai target yang disyaratkan oleh perusahaan, maka diberlakukan pergeseran posisi/jabatan dalam perusahaan. Lebih lanjut, penurunan tingkat kinerja seorang karyawan Bank Syariah Indonesia se-Area Saharjo Jakarta pada suatu kantor cabang pembantu dapat menurunkan peringkat kantor cabang tersebut, yang juga turut berdampak pada karyawan lainnya. Namun sebaliknya, apabila kualitas kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia se-Area Saharjo Jakarta dikatakan baik, maka akan mendapatkan apresiasi dan penghargaan dari perusahaan. Serta larat meningkatkan peringkat kantor cabang pembantu dimana karyawan tersebut ditempatkan.

Berasaskan urgensi kinerja karyawan bagi organisasi, maka manajemen suatu organisasi bertanggung jawab penuh terhadap hal-hal yang mampu menstimulus lahirnya kinerja dari masing-masing karyawan seperti pemberian kompensasi yang layak dan efektivitas kerjasama dalam tim.

Pemberian kompensasi yang sepadan dapat mempengaruhi kontribusi karyawan secara utuh bagi organisasi dan berujung pada lahirnya kinerja yang sempurna. Kompensasi yang diberikan perusahaan seperti gaji, bonus, insentif, dan tunjangan menjadi cikal bakal karyawan termotivasi untuk bekerja (Yuwana, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Chairunisyah (2020) dalam Yuwana (2022) mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Pratama dan Ridwan (2020) dalam (Yuwana, 2022) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kompensasi juga turut berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1 Observasi Kerjasama Tim

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS	JUMLAH SAMPEL
		1	2	3	4	5	
1.	Kerjasama tim mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai tujuan perusahaan dan target yang diharapkan, dan secara bersama-sama memecahkan masalah dalam pekerjaan secara efektif dan efisien.	0	4	2	15	9	30
2.	Melalui kerjasama tim, karyawan dapat saling memberikan kontribusi baik ide maupun tenaga.	1	1	3	7	18	30
3.	Kerjasama tim merupakan wadah karyawan untuk berkarya dan saling menghargai pendapat satu sama lain.	1	1	5	13	10	30
4.	Kerjasama tim dalam lingkungan kerja Bank Syariah Indonesia se-Area Saharjo Jakarta menjadi salah satu motivasi karyawan untuk bekerja	0	2	3	8	17	30
5.	Melalui kerjasama tim, karyawan mampu mengembangkan kapabilitas dan menunjang kinerja karyawan.	0	1	2	11	16	30

Sumber: Diolah Penulis 2023

Menurut tabel 1 hasil observasi di atas, pernyataan karyawan mampu saling memberikan kontribusi baik ide maupun tenaga melalui kerjasama tim, memberikan jawaban responden sangat setuju sebesar 60%. Kerjasama tim dalam lingkungan kerja Bank Syariah Indonesia se-Area Saharjo Jakarta menjadi salah satu motivasi karyawan untuk bekerja, memberikan jawaban responden sebanyak 56,7%. Berdasarkan data tersebut sebagian besar sudah baik akan tetapi masih terdapat sebagian kecil yang rendah dan mayoritas sudah ada yang tinggi.

Tabel 2 Observasi Kompensasi

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS	JUMLAH SAMPEL
		1	2	3	4	5	
1.	Kompensasi merupakan salah satu motivasi karyawan untuk bekerja.	0	0	3	15	12	30
2.	Karyawan puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.	1	2	2	14	11	30
3.	Kompensasi yang diperoleh karyawan sesuai dengan harapan dan besaran tugas dan tanggung jawab.	1	1	4	14	10	30
4.	Kompensasi menunjang kinerja karyawan	0	1	2	16	11	30
5.	Kompensasi yang diberikan perusahaan \geq mampu memenuhi kebutuhan pokok karyawan	0	1	2	18	9	30

Sumber: Diolah oleh penulis 2022

Menurut tabel 2 hasil observasi kompensasi di atas, pernyataan kompensasi merupakan salah satu motivasi karyawan untuk bekerja, memberikan jawaban responden sangat setuju sebesar 40%. Karyawan puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan kompensasi menunjang kinerja karyawan, memberikan jawaban responden masing-masing sebanyak 36,7%. Berdasarkan data tersebut, masih terdapat persentase yang lebih rendah namun dalam kategori baik yaitu $\geq 30\%$. Dalam rangka upaya meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan cara untuk memberikan kepuasan kepada karyawan seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, sehingga mampu menciptakan motivasi karyawan untuk lebih giat bekerja, loyalitas, dan semangat kerja yang tinggi (Panglipurningrum *et al.*, 2022). Komitmen bekerja akan menjadi lebih baik jika pemberian kompensasi dilaksanakan dengan cara yang baik dan benar (Syarif *et al.*, 2019)

Tabel 3 Observasi Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS	JUMLAH SAMPEL
		1	2	3	4	5	
1.	Proses dan kondisi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia se-Area Saharjo Jakarta berjalan dengan lancar.	2	2	3	16	7	30
2.	Karyawan Bank Syariah Indonesia se-Area Saharjo Jakarta memiliki sedikit kesalahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.	2	1	1	17	9	30
3.	Karyawan Bank Syariah Indonesia se-Area Saharjo Jakarta mampu bekerja dengan baik sesuai dengan pengetahuan dan kompetensinya.	1	2	2	19	6	30
4.	Karyawan Bank Syariah Indonesia se-Area Saharjo Jakarta mampu memberikan solusi atas masalah yang dihadapi nasabah.	0	1	2	14	13	30
5.	Karyawan Bank Syariah Indonesia se-Area Saharjo Jakarta mampu mengevaluasi tugas secara berkala dengan penuh tanggung jawab.	1	1	2	16	10	30

Sumber: Diolah oleh penulis 2022

Hasil observasi variabel kinerja pada 30 orang karyawan pada tabel 3 di atas, pernyataan karyawan Bank Syariah Indonesia se-Area Saharjo Jakarta mampu memberikan solusi atas masalah yang dihadapi nasabah. menunjukkan persentase jawaban sangat setuju sebesar 43,3%. Karyawan Bank Syariah Indonesia se-Area Saharjo Jakarta mampu mengevaluasi tugas secara berkala dengan penuh tanggung jawab menunjukkan persentase jawaban sangat setuju sebesar 33,3%, dan sisanya dipengaruhi oleh pernyataan ataupun faktor lain. Hal tersebut distimulus oleh faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi dan kerjasama tim. Faktor tersebut

bersumber pada pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2019) yang menuturkan bahwa “kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan pegawai, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja”.

Memperhatikan bentuk kerjasama dalam tim (*teamwork*) ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan menjadi metode paling efektif untuk meraih kesuksesan dan tujuan dalam organisasi. Masyitah *et al.* (2018) menyebutkan bahwa tindakan bekerjasama dari sekelompok individu dalam rangka meraih tujuan bersama, berkoordinasi dan memiliki prosedur yang semestinya telah disetujui oleh seluruh anggota tim. Penelitian yang dilakukan oleh Siti (2022) mengatakan bahwa secara parsial kerjasama tim tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Masyitah *et al.* (2018) turut menjelaskan bahwa kerjasama tim dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja dan berdampak terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian menurut Panglipurningrum *et al.* (2022) menjelaskan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan mengingat kinerja karyawan saling memiliki keterkaitan dengan kinerja perusahaan. Penggalakan kualitas kinerja menjadi suatu keharusan untuk dilakukan sebab imbas positif yang terdapat didalamnya.

Penelitian ini turut dilatar belakangi oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuwana (2022), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kerjasama

tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, studi kasus yang dilakukan oleh Setyawan *et al.* (2021) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk menyusun penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompenasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia se-Area Saharjo Jakarta”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adapun beberapa permasalahan yang dapat disimpulkan berdasarkan uraian latar belakang di atas, diantaranya:

1. Kesulitan bagi karyawan dalam memberikan kontribusi secara maksimal kepada perusahaan.
2. Besarnya tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang berkaitan dengan topik penelitian ini, maka:

1. Penelitian ini hanya mengkaji seberapa signifikan kerjasama tim dan kompensasi larat mempengaruhi kinerja mereka.
2. Penelitian ini hanya mengkaji kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia se-Area Saharjo Jakarta.

1.2.3 Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni:

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia se-Area Saharjo Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia se-Area Saharjo Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Banks Syariah Indoneisa se-Area Saharjo Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Demikian ialah beberapa manfaat dari penelitian ini yang diharapkan dapat memeberikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Manfaat teoritis

Buntut dari penelitian ini didambakan larat memberi manfaat dlaam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang ilmu manajemen

sumber daya manusia. Selain itu diharapkan dapat menjadi referensi dan menambah literatur mengenai pengaruh kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktisi

1) Bagi Peneliti

Dapat menjadi pengetahuan baru, khususnya untuk mengetahui perkembangan dan pola perilaku karyawan dalam lingkup perbankan syariah, serta menjadi wadah penerapan teori dan konsep ilmu pengetahuan yang diterima penulis selama proses perkuliahan

2) Bagi Perusahaan

Dapat dimanfaatkan sebagai langkah awal dalam mengambil keputusan oleh manajemen perusahaan terkait bimbingan psikologis bagi karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan guna menstimulus tercapainya visi dan misi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, M. S., & Hamid, K. B. A. (2020). Effect of Teamwork on Employee Performance in High-Tech Engineering SMEs of Pakistan: A Moderating Role of Supervisor Support. *South Asian Journal of Management Sciences*, 14(1), 122–141. <https://doi.org/10.21621/sajms.2020141.07>
- Agustina, R. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sepatu Bata, Tbk Jakarta Selatan. 53-73.
- Amrullah, F., Ansar, Abdul, L. R., Arifuddin, A., Yusriadi, Y., Umanailo, M. C. B., & Hasan, F. (2021). The effect of compensation and work environment on employee performance with teamwork as a mediation variable at the Makassar main port authority office. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3083–3089.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Asriani, A., Lorenza, D., Saputri, F., & Hidayati, T. (2020). the Effect of Compensation and Motivation To Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJE BAR)*, 4(01), 166–172. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.933>
- Ayu, P., Pangastuti, D., Sukirno, ;, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292–299. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534>
- Catur Widayati, C., Arijanto, A., Hellen Widjaja, P., & T. Fintura, A. (2021). the Effect of Emotional Intelligence, Communication and Teamwork on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(3), 554–568. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i3.843>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Giswi Karomah, N. (2019). *Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan* (Vol. 8, Issue 1).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi*

Darussalam (Darussalam Journal of Economic Perspec, 5(1), 84-98.

Hidayati, L., & Zulher, Z. (2022). The The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variables at the Pangeran Hotel Pekanbaru. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(1), 82–91. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v5i1.1601>

INDAH, F. (2022). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada cv. sinar utama niagatani kecamatan sukamaju.

Indah, S., Yuwana, P., Kiai, U., Achmad, H., & Jember, S. (2022). Terhadap Kinerja Karyawn Pasca Merger Bank Syariah Indonesia Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2).

Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). the Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <http://ijmmu.comhttp//dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>

Janna, N. M. (2020). Variabel dan skala pengukuran statistik.

Khayarillah, N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Yodya Karya Cawang Jakarta Timur. 49-69.

KHAS Jember, U. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawn Pasca Merger Bank Syariah Indonesia Siti Indah Purwaning Yuwana. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12).

Kompensasi, P., Tim, K., Kreativitas, D., Karyawan, T. K., Panglipurningrum, Y. S., & Pamungkas, B. I. (2022). Influence Of Compensation, Team Cooperation And Creativity Against Employee Performance (Case Study On Mcdonald's Solo Area). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 180–193. <http://e-journal.stie-aub.ac.id>

Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. In *SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES ISSN* (Vol. 9).

Mendonca, P., Riana, I. G., & Conceição Soares, A. da. (2020). The Role of Employee Engagement Mediates the Relationship of the Work Environment, Teamwork on Employee Performance. *ABM: International Journal of Administration, Business and Management*, 2(2), 126–148. <https://doi.org/10.31967/abm.v2i2.395>

Phina, O. N., Arinze, A. S., Chidi, O. F., & Chukwuma, E. D. (2018). The Effect of Teamwork on Employee Performance: A Study of Medium Scale Industries in Anambra State. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 5(2), 174–194. www.ijcar.net

- Phuong, V. H., & Huy, H. T. (2022). Effects of Teamwork on Employee Performance: a Case Study of the Hotel Sector in Can Tho City, Vietnam. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 41(2), 472–476. <https://doi.org/10.30892/gtg.41218-852>
- Prasetyo, I., Wahyu Endarti, E., Endarto, B., Aliyyah, N., Tjaraka, H., Kalbuana, N., Syafi, A., & Rochman, ur. (2021). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia. In *Journal of Hunan University (Natural Sciences)* (Vol. 48, Issue 6).
- Riedel, A. G., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2019). Pengaruh human relation, job satisfaction dan job description terhadap kinerja karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *Www.Ijbmm.Com International Journal of Business Marketing and Management*, 5(2), 2456–4559. www.webometrics.info/Asia/Indonesia
- Riset Ekonomi dan Bisnis, J., Kepuasan, P., Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Mediasi Keterlibatan Karyawan Joko Setyawan, K. DI, Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (n.d.). 4 (2) (2021) 133-143. <http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif, dan R&D*, Bandung, Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif, dan R&D*, Bandung, Alfabeta
- Supriyono, B. N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(3), 2261-2281.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2020). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 185–190. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
- Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University Entrepreneurship in the Middle East. View project Logistics Service Performance and Tourist Satisfaction in Salalah Tourism Industry View project The . *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 15–22. <https://doi.org/10.9790/487X-2003011522>

- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Sodikin, O., Hendriady, D., Sauri, S., & Fathullah, F. K. (2021). Komunikasi Dan Human Relation Pemimpin Pendidikan Berbasis Agama, Filsafat, Psikologi, Dan Sosiologi. *As-Salam: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Keislaman*, 5(1), 14-31.
- Suryani, F. D., & Aji, T. S. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3(3), 30-43.
- Tewal, B. (2022). Uhing 632. *Jurnal EMBA*, 10(2), 632–640.
- Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2).
- Umair Mughal, M. (2020). The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performances. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 05(03), 233–244. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i03.008>
- Usman, Syaifuddin, D. T., & Nasrul. (2021). The Effect of Work Family Conflict , Teamwork and Job Satisfaction on Employee Performance at Basarnas Office Kendari. *Journal On Management and Education Human Development*, 01(03), 195–206.