



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 12276-12288

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kerjasama Tim, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank SMBC Cabang Medan

Rubintang Purba, Sondang Nibulan Marbun, Kristanty M. N. Nadapdap

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

rubintangpurba31@gmail.com, sondangnibulanmarbun@gmail.com, tantynatalia82@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim, pengembangan karir, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SMBC Cabang Medan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang berjumlah 35 responden. Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kerjasama tim, pengembangan karir, dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan kualitas kerjasama antar karyawan, kejelasan serta peluang pengembangan karir, dan efektivitas komunikasi dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,543 atau 54,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim, pengembangan karir, dan komunikasi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 54,3%, sedangkan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kerjasama tim, memperjelas program pengembangan karir, serta membangun komunikasi yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kerjasama Tim, Pengembangan Karir, Komunikasi, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Perkembangan persaingan di dalam dunia usaha sangat ketat dan menyebar secara merata. Setiap perusahaan harus siap dan sigap menghadapi perkembangan yang terjadi. Ketika perusahaan mampu mengambil peluang dan memanfaatkan perusahaan yang terjadi maka perusahaan dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaannya dan akan muncul adanya keunggulan dalam bersaing.

Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menentukan suatu keberhasilan organisasi karena karyawan adalah pelaku utama dalam menjalankan aktivitas operasional sehari-hari yang menentukan kualitas produk atau layanan. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawannya. Untuk itu, manajemen SDM berperan strategis dalam memastikan bahwa karyawan yang dimiliki tidak hanya memenuhi kualifikasi formal, seperti Pendidikan dan keahlian, tetapi juga mampu menjalankan tugas dengan baik, efektif, dan produktif.

Perusahaan yang mengelola sumber daya manusia dengan baik dan benar akan tercipta sebuah efisiensi dan efektivitas. Selain itu, pelaksanaan visi dan misi perusahaan akan berjalan lancar dan apa yang menjadi harapan perusahaan bisa tercapai sesuai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut bisa terjadi ketika sumber daya manusia mendapatkan perhatian penuh dari perusahaan.

Kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang berkualitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang di embannya. Menurut Nasution & Harahap (2021:67) "kinerja

adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Sehingga kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan". Peningkatan kualitas kinerja sumber daya karyawan sangat diperlukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja. Untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan adalah Kualitas kerja, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

Kinerja karyawan adalah ukuran seberapa baik seseorang menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam pekerjaan. Pencapaian ini menunjukkan sejauh mana karyawan berkontribusi terhadap program kerja organisasi, yang mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan yang ditetapkan.

Kerjasama Tim menjadi salah satu kebutuhan dalam meningkatkan kinerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergitas bagi individu-individu yang tergabung dalam tim. Kerjasama merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Selain itu Kerjasama tim juga melibatkan beberapa aspek penting seperti tanggung jawab bersama, saling kontribusi tenaga dan pikiran, serta pengarahan kemampuan maksimal dari setiap anggota tim agar kualitas dan kekompakan tim adalah faktor penting dalam membentuk kerja sama yang baik. Kerjasama tim juga berkaitan erat dengan kinerja karyawan karena semakin erat hubungan dan komunikasi antar anggota tim, maka mereka akan lebih cepat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas dan setiap karyawan bekerja dengan saling jujur dan percaya bersama anggota tim lainnya yang berujung pada peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pemecahan masalah. Berdasarkan hasil wawancara yang terjadi di PT. Bank SMBC Cabang Medan menunjukkan adanya kesenjangan antara Kerjasama Tim dengan kebutuhan operasional perusahaan. Oleh karena itu, Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Kerjasama Tim, Pengembangan karir, dan Komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan agar perusahaan dapat menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif demi peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan.

Pengembangan karir merupakan strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan secara berkelanjutan. Melalui pengembangan program yang terstruktur dan berkelanjutan, karyawan tidak hanya memperoleh keahlian baru dan pemahaman tentang peluang kemajuan, tetapi juga memiliki arah karir yang jelas dan motivasi untuk mencapai potensi yang maksimal mereka. Pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan rasa percaya diri, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan, sekaligus menciptakan budaya kerja yang produktif, inovatif, dan kolaboratif.

Karir karyawan merupakan sebuah aktivitas atau perilaku yang berkaitan dengan sebuah pengalaman kerja seorang karyawan dimulai saat karyawan tersebut ikut gabung dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut, atau pengalaman ia bekerja dari saat menjadi karyawan baru sampai karyawan tersebut pensiun/ diberhentikan maupun meninggal dunia. Pengembangan karir bagi seorang karyawan adalah hal yang sangat penting karena berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan sebuah penghasilan karyawan tersebut.

Pengembangan karir di PT Bank SMBC Cabang Medan belum berjalan dengan baik yang dimana bahwa masih terdapat kurangnya pemberian *reward* atas prestasi kerja yang di capai oleh seorang karyawan. Dalam hal ini dapat menurunkan semangat kerja karena karyawan merasa upaya dan pencapaian mereka tidak mendapatkan apresiasi yang sepadan. Selain itu, tidak adanya pelatihan yang memadai juga membuat karyawan sulit mengembangkan kompetensi dan kemampuan kerja sesuai tuntutan perusahaan. Ditambah lagi dengan sistem promosi kenaikan jabatan yang tidak jelas dapat menimbulkan rasa ketidakadilan dan ketidakpastian dalam karir. Sehingga dapat berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Dalam hal itu menunjukkan pentingnya perhatian terhadap faktor pengembangan karir dan sistem penghargaan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Faktor terakhir yang diperkirakan mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Firdaus dan Hakim (2020) menyatakan bahwa komunikasi memiliki arti penting dalam memberikan manfaat bagi orang-orang yang ingin memahami perilaku organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik tentu akan memperbaiki kinerja dalam

suatu organisasi, membangun sebuah komunikasi yang harmonis antar atasan dan karyawan yang ada didalam organisasi akan terciptanya sebuah komunikasi yang baik untuk mendukung kinerja karyawan.

Dalam suatu organisasi Komunikasi berperan sangat penting, pentingnya Komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama karyawan memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat di mengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan dalam komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, yang dimana komunikasi yang dibangun dapat merubah sikap rekan kerja menjadi lebih baik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat rumusan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SMBC Cabang Medan?
2. Apakah Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SMBC Cabang Medan?
3. Apakah Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SMBC Cabang Medan?
4. Apakah Kerjasama tim, pengembangan karir, dan komunikasi kinerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank SMBC Cabang Medan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, batasan masalah, dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SMBC Cabang Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SMBC Cabang Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SMBC Cabang Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerja sama tim, pengembangan karir, dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SMBC Cabang Medan.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini merupakan sarana untuk menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh Kerjasama tim, Pengembangan karir dan komunikasi terhadap Kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
Bagi PT Bank SMBC Cabang Medan, hasil Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan, khususnya melalui penguatan Kerjasama tim, program pengembangan karir, dan perbaikan sistem komunikasi.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi dan dasar perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, baik dengan menambahkan variabel lain, menggunakan metode penelitian yang berbeda, atau memperluas objek penelitian ke perusahaan dan sektor yang lain.

Kajian Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018:7) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap Keterampilan, Motivasi, Pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Menurut Ricardianto (2018:15) “manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu, bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Hasibuan (2019:10) berpendapat bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan”.

Kerjasama Tim

Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Susanti, dkk (2021:226) “Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada kinerja individu”.

Menurut Masyithah (2018:51) “Kerjasama tim adalah sekelompok individu bekerja bersama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses operasi yang jelas, hingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. Adanya aturan serta operasi yang baik maka bisa meningkatkan karyawan.

Indikator Kerja sama Tim

Kerjasama tim merupakan Kerjasama produktif yang dibangun dua orang atau lebih untuk mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan, sehingga pada Kerjasama tim ini terdapat indikator-indikator yang bisa digunakan. Menurut Sibarani (2021:184) menetapkan indikator Kerjasama tim sebagai berikut:

1. Kerjasama Kerjasama dilakukan sebuah oleh sebuah tim lebih efektif dari pada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya.
2. Kepercayaan
Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan napa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi diantara anggota-anggotanya. Para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya.
Kekompakan Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya.

Pengembangan Karir

Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Siagian dalam Pujiastri (2021:103) “ Pengembangan Karir adalah suatu Langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan.”

Menurut (Mondy, 2019:243) “Pengembangan karir adalah sebagai sederatan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang”.

Indikator Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2017:31) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan Pembelajaran pengetahuan, keterampilan, serta kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi selanjutnya melalui pengajaran, penelitian serta pelatihan
2. Pelatihan
Program yang dirancang untuk meningkatkan ketrampilan teknis, pengetahuan, efisiensi dan penciptaan nilai untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan cara yang jauh lebih baik.
3. Mutasi Proses Pemindahan karyawan dari satu ke jabatan lain.
4. Promosi Jabatan Pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dari wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Komunikasi

Pengertian Komunikasi

Sistem ini juga dapat disosialisasikan secara langsung tatap muka atau melalui media lain (tulisan, oral, visual), menurut Marwansyah (2015:321), menyatakan bahwa “pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama”

Hardjana (2016:47) menuturkan bahwa pertukaran pesan merupakan suatu proses sehingga komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan yang berlangsung diantara orang-orang yang berperan dalam jaringan hubungan saling ketergantungan demi efektivitas pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Pertukaran pesan dimaksudkan untuk mencapai efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Pertukaran pesan dimaksudkan untuk mencapai efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Apabila ada hal yang tidak dimengerti atau adanya kesalahpahaman akibat tidak terciptanya komunikasi organisasi yang baik, maka dapat terjadi hambatan bagi masing – masing pihak dalam penyelesaian pekerjaan.

Indikator- Indikator Komunikasi

Menurut Sutadji (2016: 10-11) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator- indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut:

1. Pemahaman Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikasi harus saling memahami fungsinya masing- masing.
2. Kesenangan Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.
3. Pengaruh pada sikap Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.
4. Hubungan yang makin baik Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali, jika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik.
5. Tindakan
Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah Tindakan terhadap komunikan maupun komunikator.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Nasution & Harahap (2021:67) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Sehingga kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Peningkatan kualitas kinerja sumber daya karyawan sangat diperlukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja.

Menurut Rivai (2015:12) bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama

Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kerja. Menurut Mangkunegara (2019:75) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing
3. Pelaksanaan Tugas Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data juga menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan metode survei, (Sugiyono, 2022).

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2022) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam menentukan populasi penelitian seseorang penulis harus lebih berhati-hati untuk menghindari kesalahan dalam penentuan populasi yang juga berdampak terhadap kesalahan dalam menentukan sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT Bank SMBC Cabang Medan yang dimana berjumlah 35 orang karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2022), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. "Berdasarkan pengertian diatas dilakukan penarikan sampel dari instansi yang memiliki kelengkapan data tahun dan aspek yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Teknik pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2022), "Sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. "Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:154) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda pengujian ini dilakukan untuk memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Di dalam penelitian ini terdapat beberapa uji asumsi klasik diantara nya yaitu:

Uji Normalitas

Ghozali (2018:16) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residua memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2018:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2021:107) "menyatakan bahwa Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskelestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji *Glejser*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah model umum persamaan regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*) dan pengelolaan menggunakan alat bantu SPSS. Analisis regresi digunakan apakah hipotesis penelitian terbukti atau tidak. Analisis ini untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:99) uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam variabel dependen. Cara melakukan Uji-t dengan membandingkan nilai t statistik dengan titik kritis menurut tabel.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (Putra et al., 2019:148) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi R² pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali (2018:97). Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas.

3. Hasil Penelitian

Hasil Uji Asumsi Klasik

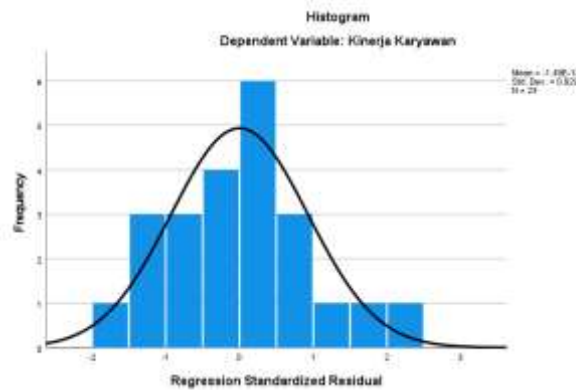
Uji Normalitas

Tabel 3.1 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		23
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47702321
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.067
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.824
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.815
	Upper Bound	.834

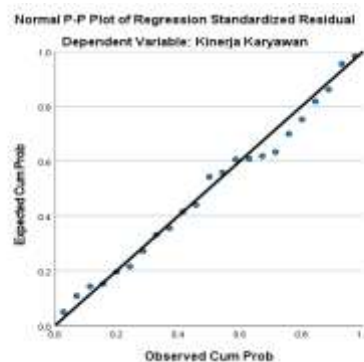
Sumber : Olahan Data SPSS 27,(2026)

Berdasarkan Tabel 3.1 diperoleh nilai probabilitas atau Asymp. Sig (2- tailed) adalah $0,124 > 0,05$. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Pengujian normalitas Histogram dan P-plot dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas Histogram
 Sumber: Hasil olahan SPSS 2026

Dengan melihat tampilan gambar histogram dapat disimpulkan bahwa gambar tersebut memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Dikatakan berdistribusi normal karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 3.2 Hasil Normal P-Plot
 Sumber: Hasil Olahan SPSS 27, (2026)

Dengan melihat tampilan gambar di atas bahwa pada Normal Probability Plot memberikan pola distribusi yang berupa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya yang mendekati normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Hasil Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kerjasama Tim	.870	1.149
	Pengembangan Karir	.843	1.187
	Komunikasi	.866	1.154

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 3.2 nilai VIF dari masing-masing variabel bebas adalah 1.149, 1.187, dan 1.154 < 10 maka tidak ada terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

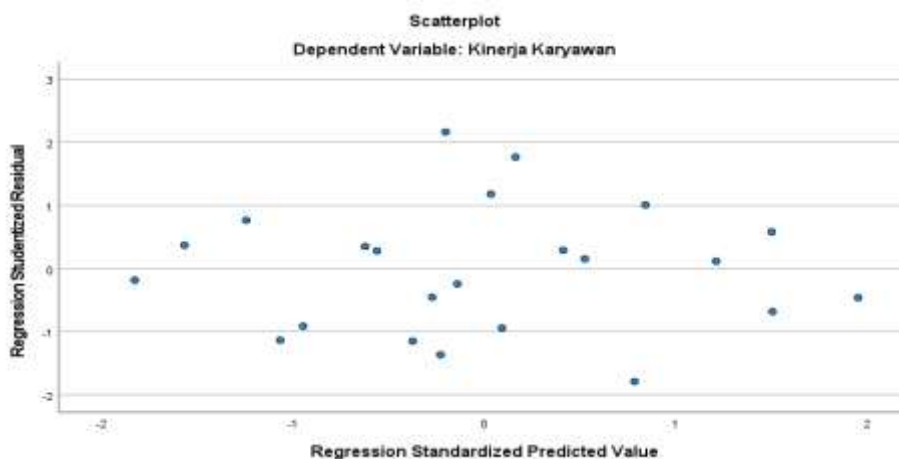
Tabel 3.3 Uji Heterokedastisitas Glejser

Model	Coefficients ^a	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.496	3.544		.140	.890
	Kerjasama Tim	-.054	.109	-.116	-.499	.624
	Pengembangan Karir	.084	.077	.258	1.089	.290
	Komunikasi	.007	.065	.027	.115	.909

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil Olahan Data 27, (2026)

Berdasarkan tabel 3.3 di atas, nilai sig, Kerjasama Tim sebesar 0.890, nilai sig Pengembangan Karir sebesar 0.624, dan nilai sig Komunikasi sebesar 0.290, seluruh nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.



Gambar 3.3 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot
 Sumber : Hasil Olahan data SPSS 27, (2026)

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	1.971	6.300		.313	.758
Kerjasama Tim	.659	.194	.525	3.395	.003
Pengembangan Karir	.212	.137	.242	1.544	.139
Komunikasi	.327	.115	.439	2.838	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 27, (2026)

Output diatas dari tabel 3.4, Coefficients digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 1,971 + 0,659X_1 + 0,212X_2 + 0,327X_3$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 1,971, artinya jika tidak ada nilai variabel Kerjasama Tim, Pengembangan Karir, dan Komunikasi maka nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 1,971.
2. Koefisien regresi Kerjasama Tim (X₁) sebesar 0,659, artinya jika variabel Kerjasama Tim meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan Kerja akan meningkat sebesar 0,659 satuan
3. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X₂) sebesar 0,212, artinya jika variabel Pengembangan karir meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,212 satuan
4. Koefisien regresi Komunikasi (X₃) sebesar 0,327, artinya jika variabel Komunikasi meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,327 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independent secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka dari itu, uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kerjasama Tim, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank SMBC Cabang Medan. Hasil uji t pada konteks penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	1.971	6.300		.313	.758
Kerjasama Tim	.659	.194	.525	3.395	.003
Pengembangan Karir	.212	.137	.242	1.544	.139
Komunikasi	.327	.115	.439	2.838	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 27, (2026)

Nilai t_{hitung} yang tertera pada Tabel 4.18 menjadi pembanding terhadap nilai t_{tabel} untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kerjasama Tim, Pengembangan karir, dan Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dapat dicari dengan menggunakan distribusi t tabel:

$$t \text{ tabel} = (a/2; n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2; 35-4-1)$$

$t_{tabel} = (0,025,30)$ maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,042

1. Diperoleh nilai t hitung variabel Kerjasama Tim sebesar 3,395 > t_{tabel} sebesar 2,042 dengan nilai sign 0,003 < 0,05. Hal ini berarti variabel Kerjasama Tim tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT Bank SMBC Cabang Medan (H_1 diterima H_0 ditolak)
2. Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1.544 > t_{tabel} sebesar 2,042 dengan nilai sign 0,139 > 0,05. Hal ini berarti variabel Kinerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT Bank SMBC Cabang Medan (H_2 ditolak H_0 diterima)
3. Variabel Komunikasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.838 > t_{tabel} sebesar 2,042 dengan nilai sign 0,011 < 0,05. Hal ini berarti variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT Bank SMBC Cabang Medan (H_3 diterima H_0 ditolak)

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Kriteria pada pengambilan keputusan tersebut antara lain:

1. Jika F hitung > F tabel atau nilai sig < 0,05 maka H_a diterima (terdapat pengaruh)
2. Jika F hitung < F tabel nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima (tidak terdapat pengaruh)

Rumua mencari F tabel adalah:

Derajat Kebebasan / *degree of freedom* 1 $df_1 = k-1 = 4-1 = 3$

Derajat Kebebasan / *degree of freedom* 2 $df_2 = n-k = 35-4 = 31(2,91)$

Tabel 3.6 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.016	3	69.005	9.713	.000 ^b
	Residual	134.984	19	7.104		
	Total	342.000	22			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim, Pengembangan Karir

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 27 (2026)

Berdasarkan tabel 3.6 diatas diperoleh nilai F hitung 9,713 > F tabel 2,91 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kerjasama Tim, Pengembangan Karir, dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SMBC Cabang Medan, maka H_4 diterima dan H_0 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.543	2.66541

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS 27, (2026)

Berdasarkan Tabel 3.7 diatas diperoleh nilai Koefisien determinasi atau Adjusted R-Square sebesar 0.543 atau 54,3%, yang berarti pengaruh Kerjasama Tim, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 54,3% sedangkan sisanya $100-54,3\% = 45,7\%$ dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank SMBC Cabang Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung Kerjasama Tim sebesar $3,395 > 2,042$ dan nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan secara parsial Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada PT. Bank SMBC Cabang Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmah (2022) yang menyatakan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka bekerja dalam tim. Dalam aktivitas perbankan yang menuntut ketelitian, kecepatan, dan kepatuhan terhadap prosedur, adalah kerjasama tim yang baik, komunikasi yang lancar, koordinasi antarbagian, saling percaya, dan pembagian tugas yang jelas yang dimana dapat membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan meminimalkan kesalahan. yang menyatakan bahwa kerjasama tim yang kuat mampu meningkatkan kinerja karyawan karena setiap anggota tim saling mendukung dalam mencapai target dan tujuan organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank SMBC Cabang Medan

Berdasarkan Hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung Pengembangan Karir sebesar $1,544 > t_{tabel}$ sebesar $2,042$ dengan nilai sign $0,139 > 0,05$, maka dapat disimpulkan secara parsial Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank SMBC Cabang Medan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu Azizka Rizqy Pratama Muhammad Ridwan (2021) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Pengembangan Kari Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Melalui Pengembangan karir, Karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan ide-ide baru dan mengimplementasikannya dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat mendorong inovasi di tempat kerja, yang dapat menghasilkan Kinerja karyawan melalui penemuan solusi yang lebih efisien dan efektif. Pengembangan Karir juga memberikan karyawan kesempatan mengembangkan diri mereka secara profesional dan pribadi. Karena jika perusahaan menawarkan peluang pengembangan karir yang menarik dan adil, Karyawan cenderung merasa lebih loyal terhadap perusahaan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SMBC Cabang Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel Komunikasi sebesar nilai t_{hitung} sebesar $2,838 > t_{tabel}$ sebesar $2,042$ dengan nilai sign $0,011 < 0,05$ maka dapat disimpulkan secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank SMBC Cabang Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Neny Kusumadewi (2022) yang menyatakan bahwa Komunikasi secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Melalui Komunikasi karyawan dapat menyampaikan informasi, ide, gagasan, maupun instruksi dari satu pihak ke pihak lain baik secara lisan maupun tertulis. Dalam organisasi, komunikasi berfungsi untuk menyampaikan kebijakan, instruksi kerja, koordinasi tugas, serta membangun hubungan kerja yang harmonis.

Pengaruh Kerjasama Tim, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank SMBC Cabang Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung $9,713 > F_{tabel}$ $2,91$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kerjasama Tim, Pengembangan Karir dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kerjasama tim berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Kerjasama yang baik antar karyawan memudahkan penyelesaian pekerjaan, meningkatkan koordinasi kerja, serta membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dalam sektor perbankan, kerjasama tim sangat penting karena pekerjaan bersifat saling terhubung antar bagian sehingga membutuhkan koordinasi yang baik. Selain Kerjasama Tim Pengembangan karir berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi dan motivasi kerja karyawan. Adanya pelatihan, kesempatan promosi jabatan, serta kejelasan jalur karir membuat karyawan lebih semangat bekerja dan berusaha meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan karir yang baik juga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Komunikasi berperan dalam mendukung kelancaran pekerjaan karyawan. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan tepat waktu membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab kerja dengan baik. Selain itu, komunikasi yang baik juga membantu mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan koordinasi kerja, serta meningkatkan semangat kerja karyawan. Secara simultan, kerjasama tim, pengembangan karir, dan komunikasi saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

1). Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji- t menunjukkan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,395 > 2,042$ dan nilai sig sebesar $0,003 > 0,05$, Secara Parsial Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2). Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji- t menunjukkan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,544 > t_{tabel}$ sebesar $2,042$ dengan nilai sign $0,139 > 0,05$, Secara Parsial Pengembangan Karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3). Berdasarkan hasil penelitian secara signifikan secara parsial atau uji- t menunjukkan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,838 > t_{tabel}$ sebesar $2,042$ dengan nilai sign $0,011 < 0,05$ Secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 4). Berdasarkan hasil penelitian secara signifikan secara parsial atau uji- t menunjukkan diperoleh nilai sebesar t_{hitung} $9,713 > F$ tabel $2,91$ dan nilai signifikansi F $0,000 < 0,05$ Secara simultan Kerjasama Tim, Pengembangan Karir dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 5). Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Diperoleh nilai R sebesar $0,543\%$ ($54,3\%$) menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kerjasama Tim (X_1), Pengembangan karir (X_2), dan Komunikasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $54,3\%$ sisanya $45,7\%$ yang dipengaruhi oleh variabel lain. Saran: 1). Kerjasama Tim. Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas kerjasama tim melalui kegiatan yang mendukung kekompatan kerja, seperti pelatihan *team building*, evaluasi kerja tim secara berkala, serta menciptakan budaya kerja yang saling mendukung antar karyawan. Selain itu, pimpinan perlu mendorong koordinasi kerja yang lebih efektif agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal dan tepat waktu. 2). Pengembangan Karir. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan program pengembangan karir karyawan melalui pelatihan, pendidikan, serta pemberian kesempatan promosi jabatan secara adil dan transparan. Selain itu, perusahaan perlu memberikan kejelasan jalur karir sehingga karyawan memiliki motivasi untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja kerja. Dengan adanya pengembangan karir yang baik, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih profesional dan produktif. 3). Komunikasi. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas komunikasi internal dengan menciptakan komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan. Komunikasi yang terbuka dan jelas diharapkan dapat mengurangi kesalahan kerja serta meningkatkan koordinasi dan kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada objek penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

Referensi

1. Firdaus, A., & Hakim, R. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Maju Jaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 45–53.
2. Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
3. Ghozali, I. (Putra, dkk). 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro.
4. Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
5. Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
6. Hardjana. 2016. *Komunikasi Organisasi Efektif*. Yogyakarta: Kanisius.
7. Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
8. Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
9. Mangkunegara, A. A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
10. 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. *Jurnal SIMEN (Akuntansi dan Manajemen)*, 9(1), 50–59.
11. Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
12. Mondy, R. W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
13. Nasution, & Harahap. 2021. *Manajemen Kinerja*. Medan: UMSU Press.
14. Pujiastri. 2021. *Pengembangan Karir dalam Perspektif Manajemen SDM*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya Press.
15. Ricardianto, P. 2018. *Human Capital Management*. Bogor: IN MEDIA.
16. Rivai, V. 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
17. Sibarani. 2021. *Manajemen Kerjasama Tim dalam Organisasi Modern*. Medan: Graha Ilmu Nusantara.
18. Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
19. Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
20. Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
21. Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
22. Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Andi.