

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, CAREER DEVELOPMENT, DAN  
TEAM WORK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RSUD  
DR. DJASAMEN SARAGIH KOTA PEMATANGSIANTAR**

Hesekiel Sariaman Manurung<sup>1</sup>, Sondang Ni Bulan Marbun<sup>2</sup>, Tiur Rajagukguk<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

<sup>1</sup>hesekielmanurung2002@gmail.com

<sup>2</sup>sondangnibulanmarbun@gmail.com, <sup>3</sup>tiurrajagukguk2021@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of employee engagement, career development, and teamwork on employee performance at Dr. Djasamen Saragih Regional General Hospital in Pematangsiantar City. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study was all employees of Dr. Djasamen Saragih Regional General Hospital in Pematangsiantar City, with a sample size of 76 respondents determined using the census technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination ( $R^2$ ). The results showed that, partially, employee engagement had a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a t-value of 2.842 and a significance of 0.006. The career development variable had a positive and significant effect and was the most dominant variable with a t-value of 7.003 and a significance of 0.000. Furthermore, teamwork also has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 5.076 and a significance level of 0.000. Simultaneously, employee engagement, career development, and teamwork have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by an F value of 106.287 with a significance level of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.779 indicates that 77.9% of the variation in employee performance can be explained by these three variables. The results of this study are expected to be taken into consideration by hospital management in improving employee performance through strengthening work engagement, career development, and teamwork.*

**Keywords:** *employee engagement, employee performance, career development, team work*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement, career development, dan team work terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr. Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Dr. Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar, dengan jumlah sampel sebanyak 76 responden yang ditentukan menggunakan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial employee engagement berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,842 dan signifikansi 0,006. Variabel *career development* memiliki pengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel paling dominan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 7,003 dan signifikansi 0,000. Selanjutnya, *team work* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t$  hitung sebesar 5,076 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, *employee engagement*, *career development*, dan *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan melalui nilai  $F$  hitung sebesar 106,287 dengan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,779 menunjukkan bahwa 77,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan keterlibatan kerja, pengembangan karier, dan kerjasama tim.

**Kata Kunci:** *employee engagement*, *career development*, kerja sama tim, kinerja pegawai

## **A. Pendahuluan**

Rumah sakit sebagai lembaga pelayanan publik memiliki peran strategis dalam meningkatkan kesehatan masyarakat dan kesejahteraan sosial. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi, rumah sakit menghadapi tuntutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi, dan kinerja pegawai sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia (SDM) yang kompetitif dan profesional (Sutrisno, 2022). Sumber daya manusia di rumah sakit tidak hanya berperan sebagai pelaksana layanan, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi.

Kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan rumah

sakit dalam memberikan pelayanan yang optimal. Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh produktivitas dan aspek teknis, tetapi juga oleh etika, empati, dan kualitas interaksi dengan pasien. Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 30 pegawai RSUD Dr. Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan signifikan terkait kinerja pegawai, termasuk rendahnya pemahaman tugas dan tanggung jawab, kurangnya fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, serta ketidakseimbangan antara beban kerja dan hasil yang dicapai. Secara keseluruhan, rata-rata 55,6% responden menyatakan kinerja pegawai belum optimal.

Selain kinerja, penelitian ini juga menyoroti faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai, yaitu employee engagement, career development, dan team work. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa keterlibatan kerja pegawai (employee engagement) masih rendah, dengan 55,6% responden belum menunjukkan keterikatan emosional dan kognitif yang memadai terhadap organisasi. Permasalahan serupa ditemukan pada pengembangan karier, di mana 61,1% responden menyatakan akses terhadap program pengembangan karier belum merata dan belum sesuai dengan kebutuhan pegawai. Begitu pula pada kerja sama tim (team work), 63,3% responden menilai bahwa kolaborasi antarpegawai masih kurang efektif.

Fenomena ini memperlihatkan adanya research gap dalam literatur sebelumnya. Beberapa studi menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh employee engagement, career development, dan team work terhadap kinerja pegawai. Rahmadalena & Asmanita (2020) menyatakan employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, berbeda

dengan Wekatama Heriansyah & Ali (2023) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan. Hal serupa terjadi pada career development dan team work, di mana penelitian terdahulu memberikan hasil yang kontradiktif.

Berdasarkan kondisi empiris tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement, career development, dan team work terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr. Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen SDM di rumah sakit, serta peningkatan kualitas layanan kesehatan kepada masyarakat.

## **B. Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan positivistik, bertujuan untuk menguji pengaruh employee engagement, career development, dan team work terhadap kinerja pegawai. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian berupa kuesioner, wawancara, dan observasi, kemudian dianalisis secara kuantitatif deskriptif dan inferensial untuk menguji

hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2017).

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di RSUD Dr. Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara, beralamat di Jl. Sutomo No.230, Simalungun, Kec. Siantar Selatan. Waktu penelitian berlangsung mulai September 2025 hingga selesai.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai tenaga medis berstatus PNS di RSUD Dr. Djasamen Saragih, sebanyak 311 orang (Sugiyono, 2017). Sampel ditentukan menggunakan teknik simple random sampling dengan rumus Slovin, menghasilkan 76 responden yang dipilih secara acak untuk representasi populasi (Sugiyono, 2020).

#### **Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui beberapa metode, antara lain:

1. Kuesioner: Mengukur persepsi dan sikap responden terhadap variabel penelitian.
2. Wawancara: Mendapatkan informasi tambahan dari responden secara lisan.
3. Observasi: Memperoleh data langsung mengenai perilaku

dan aktivitas pegawai di tempat kerja.

4. Studi kepustakaan: Mengumpulkan data sekunder dari buku, jurnal, dan karya ilmiah terkait.

#### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan terikat:

- Variabel terikat (Dependent): Kinerja pegawai (Y), mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2015).
- Variabel bebas (Independent):
  1. Employee Engagement (X1), diukur melalui vigor, dedikasi, dan absorption (Schaufeli et al., 2020).
  2. Career Development (X2), diukur melalui perencanaan karier, pengembangan karier, dukungan departemen SDM, dan peran umpan balik terhadap kinerja (Priansa, 2018).
  3. Team Work (X3), diukur melalui tanggung jawab bersama, kontribusi

anggota tim, pengarahan kemampuan maksimal, dan komunikasi efektif (Pitaloka, 2020).

Semua variabel diukur menggunakan skala Likert 5 poin, dengan skor 1 untuk sangat tidak setuju hingga 5 untuk sangat setuju (Sugiyono, 2018).

### **Uji Instrumen**

1. Uji Validitas: Dilakukan untuk menilai kelayakan setiap butir pertanyaan menggunakan SPSS; item dengan  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dianggap valid.
2. Uji Reliabilitas: Mengukur konsistensi alat ukur menggunakan Alpha Cronbach's; nilai  $\alpha > 0,6$  dianggap reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

- Uji Normalitas: Menggunakan histogram, P-P Plot, dan Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan residual berdistribusi normal (Ghozali, 2021).
- Uji Multikolinieritas: Memeriksa korelasi antar variabel independen menggunakan nilai Tolerance ( $\geq 0,1$ ) dan VIF ( $\leq 10$ ) (Ghozali, 2013).

- Uji Heteroskedastisitas: Dilakukan melalui scatterplot dan uji Glejser untuk memastikan varian residual homogen (Sunyoto, 2016; Ghozali, 2018).

### **Analisis Data**

Analisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan persamaan:

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

- Uji Hipotesis Parsial (t-test): Menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- Uji Hipotesis Simultan (F-test): Menilai pengaruh variabel independen secara simultan terhadap kinerja pegawai.
- Koefisien Determinasi ( $R^2$ ): Mengukur kemampuan model menjelaskan variasi kinerja pegawai; nilai  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan pengaruh variabel independen yang kuat (Ghozali, 2018).

### **C.Hasil Penelitian dan Pembahasan** **Gambaran Umum Responden**

Berdasarkan analisis data demografis responden RSUD Dr. Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar, diperoleh gambaran profil pegawai sebagai berikut:

#### **Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dari 76 responden, sebanyak 31 orang (40,79%) berjenis kelamin laki-laki, dan 45 orang (59,21%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan dominasi pegawai perempuan, yang sesuai dengan tren nasional dalam profesi kesehatan, seperti perawat, bidan, dan tenaga administrasi kesehatan yang menuntut ketelitian, empati, serta kesabaran.

**Tabel 1 Distribusi Responden**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Jumlah (Orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Laki-laki            | 31                    | 40,79                 |
| Perempuan            | 45                    | 59,21                 |
| <b>Total</b>         | <b>76</b>             | <b>100,00</b>         |

#### **Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 (30 orang atau 39,47%), diikuti S2 (28 orang atau 36,84%), dan D3 (18 orang atau

23,68%). Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan sarjana dan pascasarjana, yang menjadi syarat untuk memberikan pelayanan kesehatan profesional sesuai standar rumah sakit.

**Tabel 4.2 Distribusi Responden**  
**Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| <b>Pendidikan Terakhir</b> | <b>Jumlah (Orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| D3                         | 18                    | 23,68                 |
| S1                         | 30                    | 39,47                 |
| S2                         | 28                    | 36,84                 |
| <b>Total</b>               | <b>76</b>             | <b>100,00</b>         |

#### **Berdasarkan Usia**

Kelompok usia produktif 31–40 tahun mendominasi sebanyak 30 orang (39,47%), diikuti kelompok usia 41–50 tahun 18 orang (23,68%), 20–30 tahun 16 orang (21,05%), dan >51 tahun 12 orang (15,79%). Kelompok usia ini umumnya memiliki pengalaman kerja matang, kemampuan pengambilan keputusan yang baik, serta kestabilan emosional yang mendukung kualitas pelayanan.

**Tabel 4.3 Distribusi Responden**  
**Berdasarkan Usia**

| <b>Usia (Tahun)</b> | <b>Jumlah (Orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|
| 20–30               | 16                    | 21,05                 |
| 31–40               | 30                    | 39,47                 |
| 41–50               | 18                    | 23,68                 |
| >51                 | 12                    | 15,79                 |

|              |    |        |
|--------------|----|--------|
| <b>Total</b> | 76 | 100,00 |
|--------------|----|--------|

### **Berdasarkan Masa Kerja**

Mayoritas responden memiliki masa kerja 11–20 tahun (42 orang atau 55,26%), diikuti 1–10 tahun (18 orang atau 23,68%), dan 21–30 tahun (16 orang atau 21,05%). Hal ini menunjukkan tingkat loyalitas dan komitmen pegawai yang tinggi terhadap organisasi. Pegawai dengan masa kerja menengah hingga panjang biasanya memiliki pengalaman dalam menangani pasien, proses administrasi, serta kerja tim yang lebih matang.

**Tabel 4.4 Distribusi Responden  
Berdasarkan Masa Kerja**

| <b>Masa Kerja<br/>(Tahun)</b> | <b>Jumlah<br/>(Orang)</b> | <b>Persentase<br/>(%)</b> |
|-------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 1–10                          | 18                        | 23,68                     |
| 11–20                         | 42                        | 55,26                     |
| 21–30                         | 16                        | 21,05                     |
| <b>Total</b>                  | 76                        | 100,00                    |

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Berdasarkan analisis tabel validitas (Tabel 4.5), seluruh item kuesioner memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361). Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang dimaksud, yaitu

Employee Engagement, Career Development, Team Work, dan Kinerja Pegawai.

#### **Uji Reliabilitas**

Berdasarkan Tabel 4.6, nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel  $> 0,60$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan reliabel dan konsisten dalam mengukur konsep penelitian.

### **Distribusi Jawaban Responden**

#### **Employee Engagement (X1)**

Mayoritas responden cenderung setuju bahwa mereka mengalami kurang energi, mudah kehilangan fokus, dan sulit berkonsentrasi, yang menunjukkan adanya kebutuhan peningkatan motivasi kerja dan keterlibatan pegawai.

#### **Career Development (X2)**

Sebagian besar responden menyatakan tidak memiliki rencana karier yang jelas, jarang mendapatkan pelatihan, atau umpan balik yang mendukung pengembangan kemampuan, yang berdampak pada motivasi kerja jangka panjang.

#### **Team Work (X3)**

Responden menunjukkan adanya tantangan dalam tanggung jawab tim, koordinasi, dan komunikasi, sehingga

kolaborasi antarpegawai perlu diperkuat melalui pelatihan dan manajemen kerja tim yang efektif.

#### Kinerja Pegawai (Y)

Sebagian besar responden menyatakan pekerjaan sering tidak sesuai standar, menunda tugas, dan kurang peduli terhadap hasil pekerjaan, yang menegaskan perlunya intervensi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

**Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden**

| Variabel                 | Indikator Utama                                                        | Kecenderungan Responden |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Employee Engagement (X1) | Kurang energi, kehilangan fokus, sulit berkonsentrasi                  | Setuju                  |
| Career Development (X2)  | Tidak ada rencana karier jelas, jarang pelatihan, umpan balik terbatas | Setuju                  |
| Team Work (X3)           | Tantangan koordinasi, komunikasi, tanggung jawab tim                   | Setuju                  |
| Kinerja Pegawai (Y)      | Pekerjaan tidak sesuai standar,                                        | Setuju                  |

|  |                              |  |
|--|------------------------------|--|
|  | menunda tugas, kurang peduli |  |
|--|------------------------------|--|

#### Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas: Hasil histogram, probability plot, dan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan distribusi data normal (sig. = 0,200 > 0,05).
2. Uji Multikolinearitas: Semua nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel.
3. Uji Heteroskedastisitas: Hasil uji Glejser dan scatter plot menunjukkan nilai sig. semua variabel > 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Analisis Regresi Linear

##### Berganda

Persamaan regresi berganda yang diperoleh:

$$Y = 11,659 + 0,122X_1 + 0,347X_2 + 0,183X_3$$

- Konstanta 11,659 menunjukkan nilai kinerja pegawai jika semua variabel independen = 0.
- Employee Engagement (X1) berpengaruh positif 0,122.
- Career Development (X2) berpengaruh positif 0,347.

- Team Work (X3) berpengaruh positif 0,183 terhadap kinerja pegawai.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

| Variabel                 | t-hitung | Sig.  | Kesimpulan                     |
|--------------------------|----------|-------|--------------------------------|
| X1 (Employee Engagement) | 2,842    | 0,006 | Berpengaruh positif signifikan |
| X2 (Career Development)  | 7,003    | 0,000 | Berpengaruh positif signifikan |
| X3 (Team Work)           | 5,076    | 0,000 | Berpengaruh positif signifikan |

#### Uji F (Simultan)

- $F_{hitung} = 106,287 > F_{tabel} = 2,73$
- $Sig. = 0,000 < 0,05$
- Kesimpulan: Ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

- Adjusted  $R^2 = 0,779 \rightarrow 77,9\%$  variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh Employee Engagement, Career Development, dan Team Work.
- Sisanya 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

### Pembahasan

#### Employee Engagement

Pegawai yang terlibat secara aktif menunjukkan **kinerja lebih tinggi**, fokus, energik, dan berkomitmen. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai secara langsung berimplikasi pada kualitas pelayanan rumah sakit, kepuasan pasien, dan efektivitas tim.

#### Career Development

Pengembangan karier yang jelas dan terstruktur meningkatkan motivasi, rasa tanggung jawab, dan komitmen pegawai. Program pelatihan, mentoring, dan umpan balik berkala menjadi kunci dalam meningkatkan kompetensi serta kesiapan pegawai menghadapi tantangan pekerjaan.

#### Team Work

Kerja sama tim yang efektif meningkatkan koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi, yang berkontribusi pada penyelesaian tugas lebih efisien, pengurangan kesalahan, dan pencapaian target pekerjaan yang optimal.

#### Pengaruh Simultan

Ketiga variabel (Employee Engagement, Career Development, dan Team Work) bekerja secara sinergis, membentuk fondasi kinerja

optimal di RSUD Dr. Djasamen Saragih. Sinergi ini penting karena rumah sakit menuntut ketepatan, kualitas, dan kolaborasi lintas profesi.

#### **D. Kesimpulan**

hasil penelitian yang menunjukkan bahwa employee engagement, career development, dan team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar. Semakin tinggi keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, semakin baik kinerja yang dihasilkan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan. Sistem pengembangan karier yang jelas, dukungan pelatihan, dan umpan balik dari atasan terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Selain itu, kerja sama tim yang efektif mampu memperlancar koordinasi, meningkatkan efektivitas kerja, dan meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas, khususnya di lingkungan pelayanan kesehatan.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Adjusted  $R^2$

sebesar 0,779, yang berarti 77,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, Dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Arraniri, Iqbal, and others. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cirebon: Insania.
- Edison, D., and Rekan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Emron, E., and dkk. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Hamali, H. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. 2nd ed. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2019. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Yogyakarta: BPFE.
- Handoyo, S. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan

- Employee Engagement. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. Intipesan. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Intipesan Publisher.
- Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawati, Nurul Imani, and Edy Raharja. 2023. "The Influence of Employee Engagement on Organizational Performance: A Systematic Review." WSEAS Transactions on Business and Economics 20:203–13. Mangkunegara,
- Anwar Prabu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masyithah, A., and rekan. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Panggiki, I. dan rekan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu. Pitaloka, D. 2020. "Indikator Kerjasama Tim Dalam Organisasi." Jurnal Mahasiswa Provisi 5(1):27–34.
- Poernomo, A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, D. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Putri, Reza Amalia, and Sungkono. 2024. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan 86 87 Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang." PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen 1(2):167–74.
- Rahardjo, Daniel Adi Setya. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2019. Organizational Behavior. 18th ed. Boston: Pearson. 2017. Organizational

- Behavior. 17th ed. London: Pearson.
- Schaufeli, W. B., and A. B. Bakker. 2022. "Work Engagement: A Critical Assessment of Concept and Measurement." Pp. 273–95 in Handbook of Positive Psychology Assessment, edited by W. R. Tych, A. B. Bakker, L. Tay, and F. Gander. Göttingen: Hogrefe. , Marisa Salanova, Vicente González-Romá, and Arnold B. Bakker. 2002. "The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study." Educational and Psychological Measurement 66(4):701–16.
- Schermerhorn, J. R., and B. Wright. 2014. Management. 12th ed. USA: Wiley.
- Sedarmayanti, M. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sihombing, D. T. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta. 2017.
- Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, S., and N. Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Supriadi, A. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia: Perencanaan Karir. Yogyakarta: Deepublish.
- Susanti, W., N. Widyani, and R. Utami. 2021. "Kerja Sama Tim Dan Kinerja Kelompok." Jurnal EMAS 10(2):225–30.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. 9th ed. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, S. 2022. "Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature." Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia 10(2):45–59.
- Tohardi, A. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo, A. 2020. "Pengembangan Karir Pegawai: Proses Peningkatan Kemampuan Individu Dalam Organisasi."

Jurnal Manajemen Sumber Daya

Manusia 15(2):45–59.