

## **PENGARUH KERJASAMA TIM DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PAPUA CABANG MAKASSAR**

**Novita Fanesia Brianti Paseno<sup>1</sup>, Megawaty<sup>2</sup>**

IBK Nitro Makassar; Jl. Prof. Dr. Abdurahman Basalamah No.101, Telp 0411-459062, Fax 0411-459061

Jurusan Manajemen, Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar

e-mail: <sup>1</sup>[novitapaseno1811@gmail.com](mailto:novitapaseno1811@gmail.com), <sup>2</sup>[mega.hendriadi@gmail.com](mailto:mega.hendriadi@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Papua Cabang Makassar. Jenis data yang digunakan yaitu kuantitatif dengan sumber data primer dengan responden 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kerjasama tim dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci: Kerjasama Tim, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan**

### **Abstract**

*This study aims to determine and analyze the effect of teamwork and career development on employee performance at PT. Makassar Branch of Bank Papua. The type of data used is quantitative with primary data sources with 50 employees as respondents. The sampling technique used in this study is saturated sampling. The data analysis used in this study was multiple linear regression analysis using the SPSS version 26 application. The partial results showed that teamwork had a positive and significant effect on employee performance and career development had a positive and significant effect on employee performance. The simultaneous research results show that teamwork and career development have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords: Teamwork, Career Development and Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Bangsa Indonesia dalam era pembangunan saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan masa depan serta masalah yang tidak hanya terbatas pada proses perubahan struktur ekonomi dan sosial yang cepat dan tanpa batas. Salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah mengenai kualitas sumber daya manusia yang merupakan kunci bagi segala upaya pembangunan di segala bidang. Manajemen sumber daya manusia adalah gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi.

Menurut Sinambela (2016) sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam sebuah organisasi/perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi/perusahaan untuk memiliki karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi, professional, memiliki tanggung jawab dan bekerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi/perusahaan tercapai. Setiap organisasi/perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya dimasa depan akan sangat tergantung pada sumber daya manusia. Menurut Leonard (2013) kerjasama tim adalah orang yang memecahkan masalah dengan

bersama-sama demi mencapai tujuan kelompok. Kerjasama tim sangat penting diperlukan dalam kegiatan operasional perusahaan. Kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif, serta penting bagi kebahagiaan kepuasan kerja ini yang dapat mempengaruhi kinerja individu (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Menurut Anggraeni & Saragih (2019) kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik, tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan. Studi yang dilakukan oleh Indah (2022) menjelaskan kerjasama tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Utama Niagatani. Namun disisi lain studi yang dilakukan oleh Sitinjak (2018) menjelaskan bahwa Kerjasama tim mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. Sebuah tim selalu memiliki berbagai solusi lebih baik daripada individu, Putri & Sariyathi (2017) menyatakan bahwa dengan perpaduan berbagai talenta dan solusi inovatif dapat menjadikan kerja tim lebih kompetitif daripada individu.

Faktor lain yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan selain kerjasama tim adalah pengembangan karir. Menurut Sutrisno (2017) pengembangan karir adalah pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi atau perusahaan atau pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja. Adapun menurut Widodo (2015) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah memberikan peluang untuk pengembangan karir bagi karyawan. Pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam perusahaan untuk mengembangkan karirnya maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Perjalanan karir karyawan merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam perusahaan sampai masa jabatannya berakhir. Sehingga karyawan ada keinginan untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Martoyo (2010) menyatakan bahwa efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Dengan demikian jelaslah bahwa program pengembangan karir karyawan dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat. Studi yang dilakukan oleh Syahputra (2020) menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Namun disisi lain studi yang dilakukan oleh Syafi'i (2019) menjelaskan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Klaten Utara.

Kinerja karyawan akan memiliki hubungan erat dengan perusahaan, dimana dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan untuk menghasilkan prestasi kepada perusahaan. Kerjasama tim dan pengembangan karir harus berjalan dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan sehingga menimbulkan semangat didalam bekerja.

Adapun pengamatan yang dilakukan peneliti pada PT Bank Papua Cabang Makassar, peneliti menemukan adanya fenomena yaitu kerja sama tim yang dimiliki karyawan perlu ditingkatkan lagi. Hal ini dibuktikan dengan pekerjaan dilakukan oleh karyawan sering tidak bisa selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang di harapkan. Selain itu, terdapat karyawan yang memiliki waktu kosong tetapi tidak ikut membantu karyawan yang lainnya, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri. Permasalahan selanjutnya yang berkaitan dengan pengembangan karir adalah karyawan di PT Bank Papua Cabang Makassar masih perlu ditingkatkan lagi dimana ada beberapa karyawan yang jarang mendapatkan penghargaan baik itu internal maupun eksternalnya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Sumber Data**

#### a. Jenis Data

Data kuantitatif, yaitu data berupa angka seperti jumlah karyawan dimana data ini di peroleh dari PT Bank Papua Cabang Makassar.

Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang di isi oleh karyawan PT Bank Papua Cabang Makassar.

#### b. Sumber Data

Sumber data yang diperoleh pada penelitian ini adalah data primer yaitu data dari responden yang mengisi kuesioner tentang kerjasama tim, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

### **Populasi dan Sampel**

#### a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Bank Papua Cabang Makassar yang berjumlah 50 orang.

#### b. Sampel

Menurut Sugyono (2018) sampel adalah bagian dan jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh*. Metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden yang merupakan karyawan tetap pada PT Bank Papua Cabang Makassar.

### **Definisi Operasional**

Penelitian ini menggunakan beberapa istilah pada variabelnya sehingga untuk menyamakan persepsi digunakan definisi operasional yang antara lain sebagai berikut:

1. Kerjasama tim adalah suatu kelompok yang dibentuk untuk mencapai tujuan bersama untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi pada PT Bank Papua Cabang Makassar. Adapun indikator-indikator kerjasama tim yaitu :
  - a. Fokus pada tujuan, yaitu para karyawan memastikan cara untuk hanya tertuju pada satu hal yang ingin mereka capai pada PT Bank Papua Cabang Makassar.
  - b. Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas, yaitu para karyawan memotivasi sesama karyawan agar lebih semangat dalam melakukan sebuah pekerjaan.

- c. Menjalin kerjasama sesama anggota tim, yaitu para karyawan akan menjalin kerjasama yang baik dalam perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh PT Bank Papua Cabang Makassar.
  - d. Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas, yaitu sesama karyawan berkoordinasi dalam PT Bank Papua Cabang Makassar sangat penting untuk memudahkan penyelesaian sebuah tugas yang diberikan
2. Pengembangan karir merupakan proses dan kegiatan karyawan untuk membantu merencanakan karir masa depan di PT Bank Papua Cabang Makassar. Adapun indikator-indikator pengembangan karir yaitu :
    - a. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksakan tugas yang diberikan kepadanya.
    - b. Jaringan kerja (net working), yaitu hubungan pribadi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dengan berbagai informasi yang diperlukan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh PT Bank Papua Cabang Makassar.
    - c. Eksposur berarti menjadi lebih dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, mutasi, dan kesempatan-kesempatan lainnya.
    - d. Pembimbing dan sponsor, yaitu seorang pembimbing yang menawarkan kepada karyawan untuk bimbingan karir agar membantu karyawan untuk pengembangan karirnya.
  3. Kinerja karyawan merupakan kerja dan perilaku kerja para karyawan atau kemampuan para karyawan berdasarkan kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan oleh PT Bank Papua Cabang Makassar. Adapun indikator-indikator pengembangan karir yaitu :
    - a. Kualitas merupakan hasil dari penyelesaian yang dimiliki oleh seseorang karyawan.
    - b. Kuantitas kerja merupakan jumlah kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan kepada suatu perusahaan.
    - c. Ketepatan waktu merupakan kegiatan yang dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
    - d. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya dimaksimalkan untuk menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian.
    - e. Kemandirian tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain.

### **Teknik Analisis Data**

#### **a. Metode Analisis**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan langsung oleh peneliti dengan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pernyataan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis (kuesioner), yang ditujukan kepada karyawan PT Bank Papua Cabang Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **b. Uji Instrumen**

Kuesioner pada penelitian ini diuji menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas adalah pengujian validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin

diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dimana dikatakan valid jika nilai korelasi lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% atau 0.05 (Siregar, 2013:52). Adapun uji reabilitas adalah ketepatan hasil yang diperoleh suatu pengukuran. Uji reabilitas dilakukan dengan uji *alphacronbach*. Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya alat ukur tersebut di uji. Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi (kendala) kuesioner dengan menggunakan SPSS. Jika koerisien cronbach alpha lebih besar atau sama dengan 0,60 maka instrument cukup realible (Siregar, 2013:55).

**c. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif yaitu: Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji hubungan bahwa antara variabel independen yang terdapat dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, dengan kata lain tidak terjadi multikolinearitas. Cara untuk mendeteksi multikolinearitas dilakukan dengan mengkorelasikan antar variabel bebas dan apabila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas. Apabila *Variance Inflation Factor* (VIF) antar variabel independen dibawah 10 ( $VIF \leq 10$ ), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi. Adapun Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas dideteksi dengan kriteria: Apabila data *scatterplot* tersebar acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dan Apabila data *scatterplot* tersebar membentuk pola tertentu, maka terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

**d. Alat Analisis**

Menurut Basuki (2016) analisis regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, X_n$ ) dengan variabel independen dan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X1 = Kerjasama tim
- X2 = Pengembangan karir
- e = Error

**e. Uji t Partial**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terkait apakah bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai tabel dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0.005$ ).

**f. Uji F Simultan**

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama terhadap variabel dependen uji f, dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kerjasama tim dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan simultan dan partial.

**g. Uji Koefisien Determinasi**

Menurut Basuki dan Prawoto (2016), bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah koefisien yang menjelaskan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mengetahui variabel-variabel terkait, dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai *R square* ( $R^2$ ) mendekati angka 1, maka dikatakan semakin kuat kemampuan variabel dalam model regresi tersebut dalam meningkatkan variasi variabel terkaitnya. Sebaliknya, jika ( $R^2$ ) mendekati angka 0, maka semakin lemah variabel bebas menerangkan variabel terkait.

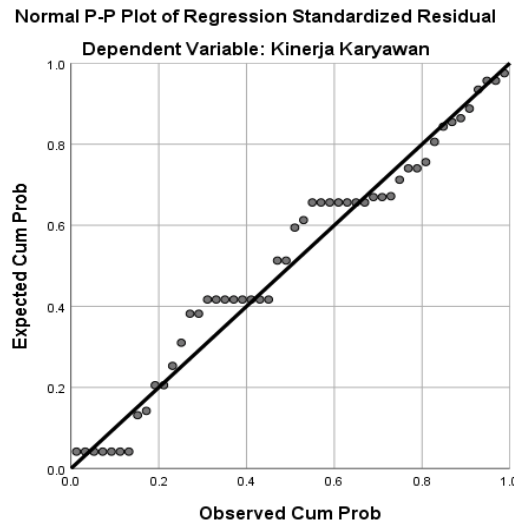
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Untuk uji validitas dapat dinilai sebagai berikut: variabel Kerjasama Tim (X1) yang terdiri dari X11, X12, dan X13, X14 memiliki nilai Sig. < 0,05, maka dapat disimpulkan variabel X1 valid. Variabel Pengembangan Karir (X2) yang terdiri dari X21, X22, X23, X24 memiliki nilai Sig. dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan variabel X2 valid. Variabel Kinerja Karyawan Y1, Y2, Y3, Y4, Y5 memiliki nilai Sig. < 0,05 maka disimpulkan Variabel Y valid.

Adapun uji reliabilitas untuk masing-masing variable adalah: nilai alpha cronbach's pada variabel X1 sebesar 0,692 > 0,6 maka X1 dinyatakan realibel, nilai alpha cronbach's pada variabel X2 sebesar 0,674 > 0,6 maka X2 dinyatakan realibel, dan nilai alpha cronbach's pada variabel Y sebesar 0,877 > 0,6 maka variabel Y dinyatakan realibel.

Gambar 1. Uji Normal Probability Plot



Dari gambar 1 dapat dilihat pada *normal probability plot* bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, dengan demikian menunjukkan bahwa data-data pada variable penelitian berdistribusi normal.

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.298	1.914		2.155	.017
	Kerjasama Tim	.528	.165	.383	3.206	.002
	Pengembangan Karir	.711	.163	.522	4.369	.000

Berdasarkan tabel 1, model analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 6,298 + 0,528X_1 + 0,711X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, hasil regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien konstanta  $\alpha = 6,298$  yang berarti bahwa jika variabel Kerjasama Tim dan Pengembangan Karir nilainya nol atau tetap (konstan), maka nilai Kinerja Karyawan pada PT. Bank Papua Cabang Makassar sebesar 6.298.
- Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,528, menyatakan bahwa Kerjasama Tim mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan karena memiliki nilai yang positif. Hal ini berarti setiap nilai Kerjasama Tim meningkat 1%, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Papua Cabang Makassar sebesar 0,528 atau 52,8%

- c. Koefisien regresi X2 sebesar 0,711, menyatakan bahwa Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan karena memiliki nilai yang positif. Hal ini berarti setiap nilai Pengembangan Karir meningkat 1%, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Papua Cabang Makassar sebesar 0,711 atau 71,1%

Hasil pengujian t statistik menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim menghasilkan nilai sig.  $0,002 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kerjasama tim mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank Papua Cabang Makassar. Adapun variabel pengembangan karir menghasilkan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank Papua Cabang Makassar.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26 tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,727. Artinya kinerja karyawan PT Bank Papua Cabang Makassar yang dipengaruhi oleh variabel kerjasama tim dan pengembangan karir adalah sebesar 72,7%. Sedangkan sisanya sebesar 0,715 atau 71,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini menguraikan pengaruh variabel kerjasama tim dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Papua Cabang Makassar.

### 1. Pengaruh Kerjasama Tim (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dalam pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel Kerjasama tim menghasilkan nilai probability (sig) =  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil koefisien regresi secara parsial menunjukkan angka 0,528 yang berarti Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Papua Cabang Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Kerjasama Tim yang diterapkan oleh karyawan PT Bank Papua Cabang Makassar meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Dari penelitian ini maka hipotesis ( $H_1$ ) diterima yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan pada PT Bank Papua Cabang Makassar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indah (2022) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan" berdasarkan hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Utama Niagatani. Dapat diartikan bahwa melaksanakan kerjasama tim yang baik maka kinerja karyawan semakin baik juga.

### 2. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dalam pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir menghasilkan nilai probability (sig) =  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil koefisien regresi secara parsial menunjukkan angka 0,711 yang berarti pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Papua Cabang Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Pengembangan karir yang didapatkan oleh karyawan PT. Bank Papua Cabang Makassar meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Dari penelitian ini maka hipotesis ( $H_2$ ) diterima yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Bank Papua Cabang Makassar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan



oleh Syahputra (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan” berdasarkan hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Dengan adanya program pengembangan karier, hal ini akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah.

### **3. Pengaruh Kerjasama Tim (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, dalam pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim, pengembangan karir dan kinerja karyawan menghasilkan nilai probality ( $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT Bank Papua Cabang Makassar, dilihat bahwa Kerjasama tim dan pengembangan karir secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan mereka. Hal ini dikarenakan kerjasama tim telah diterapkan dengan baik dan pengembangan karir juga telah diterapkan dengan baik, sehingga masing-masing karyawan memiliki semangat dalam bekerja sehingga dalam hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Papua Cabang Makassar.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan dari bab sebelumnya, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Papua Cabang Makassar.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Papua Cabang Makassar.
3. Kerjasama Tim dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Papua Cabang Makassar.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini maka diajukan saran sebagai berikut:

### **1. Bagi Perusahaan**

- a. Hendaknya PT Bank Papua Cabang Makassar membentuk kerjasama tim yang kuat yang sesuai dengan visi dan misi organisasi dan sekaligus memelihara dan menjaga kerjasama tim sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan lebih baik lagi. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini ditemukan bahwa penerapan kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Dari penelitian ini menunjukkan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Papua Cabang Makassar oleh karena itu diharapkan bagi perusahaan dapat memperhatikan dan meningkatkan pengembangan karir karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hendaknya lebih sering memberikan apresiasi atas prestasi karyawan dalam bentuk pengembangan karir yang jelas dan penghargaan. Penghargaan yang diberikan dapat melalui pemilihan karyawan yang berprestasi dengan memberikan piagam atau plakat kepada karyawan sehingga merasa memiliki nilai lebih, apalagi diberi penghargaan berupa fasilitas-fasilitas

dalam bentuk materi dengan cara tersebut karyawan merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk berprestasi dalam pekerjaan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya sebaiknya tidak hanya menggunakan variabel kerjasama tim dan pengembangan karir tetapi bisa juga menggunakan variabel-variabel lainnya terutama variabel yang diperkirakan mempunyai tingkat pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan seperti budaya organisasi dan motivasi kerja.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada keluarga tercinta, seluruh civitas akademika IBK Nitro dan seluruh pimpinan dan karyawan PT Bank Papua Cabang Makassar yang telah memberikan dukungan baik berupa materi maupun non material terhadap penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah*. EProceedings of Management.
- Hermanto, (2020). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT INFINITI MARINE DI KOTA BATAM*. Skripsi. Universitas Putera Batam, Batam.
- Indah, Fitrah, (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Lubis, L. Silviana, (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru*. Skripsi. Universitas Islam Riau, Pekanbaru
- Lawasi, E.S & Triatmanto. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Universitas Merdeka Malang
- Masyithah, S. M.& Tabran, M. (2018). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh*. Simen.
- Sitinjak, J. Y. (2018). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan*.
- Sinambela. Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia membngun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja Jakarta: Bumi Aksara*
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahputra, Muhammad Dedi, (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. *Jurnal. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 3 No. 2.
- Widodo, E. Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.