

# PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN (DAMKAR) KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN

Khairi Azhari<sup>1</sup>, Abdul Halim<sup>2</sup>, Yona Melia<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Labuhanbatu

<sup>1</sup> khairiazhari96@gmail.com, <sup>2</sup> abdulhalimpr89@gmail.com, <sup>3</sup> yonamelia1@gmail.com

**ABSTRACT** - *The Civil Service Police Unit and the Fire Department (Damkar) of South Labuhanbatu Regency are the locations of this quantitative research. All 53 people who became research participants were employees of the Fire Department (Damkar) of South Labuhanbatu Regency, as the name of the department is. In this sampling method, a saturated sampling strategy was used, namely the entire population of less than one hundred people were sampled. The sample size in this study was fifty-three employees. In this study, the data collection techniques used were Likert scale questionnaires, recording, and observation. For the purposes of this study, the traditional assumption test was used. The tests include heteroscedasticity, multicollinearity, and data normality tests. For the purposes of multiple linear regression analysis, the SPSS program was used to simultaneously test the partial (t), simultaneous (F), and coefficient of determination tests. The performance of employees at the Civil Service Police Unit and the Fire Department (Damkar) of South Labuhanbatu Regency was partially and simultaneously influenced by several factors including career development, training, organizational commitment, and cooperation, as explained in the results of this study.*

**Keywords:** *Career Development, Training, Organizational Commitment, Teamwork, Employee Performance*

**ABSTRAK** - Satuan Polisi Pamong Praja dan Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Labuhanbatu Selatan merupakan lokasi penelitian kuantitatif ini. Seluruh 53 orang yang menjadi peserta penelitian merupakan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Labuhanbatu Selatan, sebagaimana nama dinas tersebut. Dalam metode pengambilan sampel ini, digunakan strategi pengambilan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi yang berjumlah kurang dari seratus orang yang dijadikan sampel. Besar sampel dalam penelitian ini adalah lima puluh tiga orang pegawai.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner skala likert, pencatatan, dan observasi. Untuk keperluan penelitian ini, digunakan uji asumsi tradisional. Uji tersebut meliputi uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas data. Untuk keperluan analisis regresi linier berganda, digunakan program SPSS untuk menguji secara simultan uji parsial (t), simultan (F), dan koefisien determinasi. Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Labuhanbatu Selatan secara parsial dan simultan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain pengembangan karir, pelatihan, komitmen organisasi, dan kerjasama, sebagaimana yang dijelaskan pada hasil penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Pengembangan Karir, Pelatihan, Komitmen Organisasi, Kerja Sama Tim, Kinerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

Hal yang berharga bagi organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya adalah sumber daya manusianya. Di era yang penuh dinamika saat ini, perusahaan sektor publik harus terus meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat dengan memaksimalkan kinerja staf. SATPOL PP dan Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Labuhanbatu Selatan, sebagai organisasi yang sangat penting dalam menegakkan peraturan daerah dan menanggulangi keadaan darurat kebakaran, memiliki beban berat dalam menegakkan keamanan dan ketertiban masyarakat.

Tantangan yang dihadapi oleh Satpol PP dan Damkar Kabupaten Labuhanbatu Selatan semakin kompleks seiring dengan perkembangan daerah dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi. Menurut Hasibuan (2022), kinerja pegawai yang optimal merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Namun, situasi di lapangan menunjukkan masih terdapat kesenjangan antara harapan dan kinerja yang sebenarnya pada pegawai Satpol PP dan Damkar Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Menyikapi kondisi tersebut, Robbins dan Judge (2023) menegaskan bahwa pengembangan karir merupakan bagian beberapa faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Pengembangan karir yang terstruktur dan transparan akan memberikan arah dan motivasi bagi pegawai untuk terus meningkatkan kompetensinya. Sejalan dengan itu, penelitian Siagian (2023) menemukan bahwa terdapat hasil yang positif serta signifikan antara karir dan kinerja pegawai pada instansi pemerintah.

Di sisi lain, pelatihan juga memainkan peran vital dalam meningkatkan kapabilitas pegawai. Menurut Dessler (2022), program pelatihan yang dirancang secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan organisasi akan berdampak positif terhadap keterampilan dan pengetahuan pegawai yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Noe et al. (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan sangat meningkatkan kinerja pekerja di sektor publik.

Aspek lain yang sama pentingnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Meyer dan Allen (2024),

mengatakan bahwa komitmen adalah suatu kondisi psikologis karyawan yang mencirikan situasi karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan itu. Menurut penelitian empiris oleh Luthans (2022), pekerja yang jauh lebih berkomitmen pada organisasinya sering kali berkinerja lebih baik daripada mereka yang tidak.

Kerja sama tim merupakan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan selain ketiga unsur tersebut. Menurut West (2022), kerja sama tim yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kualitas kerja. Terlebih bagi Satpol PP dan Damkar yang dalam operasionalnya sangat bergantung pada koordinasi dan kolaborasi antar anggota tim. Penelitian terbaru oleh Katzenbach dan Smith (2023) mengkonfirmasi bahwa kerja sama tim berkorelasi positif dengan kinerja pegawai, khususnya pada organisasi yang membutuhkan tingkat koordinasi tinggi seperti unit pemadam kebakaran.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan di Satpol PP dan Damkar Kabupaten Labuhanbatu Selatan, terdapat indikasi permasalahan terkait pengembangan karir yang belum optimal, program pelatihan yang belum terstruktur dengan baik, komitmen organisasi yang masih perlu ditingkatkan, serta kerja sama tim yang belum sepenuhnya solid. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada masyarakat.

Oleh karena itu, penelitian tentang "Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, Komitmen Organisasi, dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten

Labuhanbatu Selatan" menjadi sangat relevan dan penting untuk dilakukan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagaimana yang didefinisikan oleh Wahyuni et al. (2023) adalah hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan menurut Al Akbar & Sukarno (2024) adalah usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk meminimalkan kerugian dan mencapai keberhasilan usaha yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil usaha dan kegiatan yang dilakukan dalam rangka menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, menurut Wijaya & Fauji (2021). Kinerja karyawan diukur berdasarkan faktor-faktor berikut: output pekerjaan, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, inisiatif di tempat kerja, dan fleksibilitas, (Munawwarah et al., 2024).

### Pengembangan Karir

Merupakan proses mengasah skil profesional seseorang untuk mendapatkan karier yang dipilih, (Simanjuntak et al, 2024). Menurut Sulaeman et al (2024), karir seseorang mencakup seluruh pekerjaan yang telah atau akan dilakukannya selama hidupnya. pengembangan profesional, sebagaimana didefinisikan oleh Nadzifah dan Atmajawati (2024), adalah serangkaian aktivitas seumur hidup yang mendukung eksplorasi, konsolidasi, kesuksesan, dan pemenuhan profesional individu. Priansa (2018) mencantumkan indikator pengembangan profesional sebagai berikut: peluang promosi, pengembangan, bimbingan dan mentoring, rotasi dan mobilitas jabatan serta perencanaan karir individu

### Pelatihan

Untuk mengembangkan sumber daya manusia suatu organisasi, pelatihan sangatlah penting. Pelatihan, sebagaimana didefinisikan oleh Hatta et al (2023), adalah suatu upaya yang disengaja dan metodis untuk mengubah atau meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap melalui berbagai pengalaman pendidikan untuk tujuan mencapai satu kinerja yang sukses dalam satu atau beberapa tugas. Sementara itu, pelatihan ialah proses yang mengajarkan kepada pekerja baru yang sudah ada kemampuan-kemampuan dasar, seperti keterampilan teknis, interpersonal, dan pemecahan masalah yang mereka butuhkan untuk menjalankan profesinya, menurut Harsono et al (2024). Menurut Jusdijachlan et al (2024), pelatihan adalah suatu proses yang membekali seorang individu dengan keterampilan atau skill yang dibutuhkan untuk membantu mencapai tujuan-tujuan organisasi, dirancang untuk membantu seorang individu terus berkembang dan memberi kontribusi baik pada posisi saat ini maupun posisi di masa depan. Pelatihan dibagi menjadi 5 indikator menurut Alhidayatullah et al (2023) yaitu pelatih, peserta pelatihan, cara, materi dan tujuan pelatihan.

### Komitmen Organisasi

Sulistianingrum dan Mulyana (2024) Kondisi psikologis yang menentukan keterikatan karyawan dengan organisasi dan memengaruhi keputusan mereka untuk tetap tinggal atau meninggalkan organisasi dikenal sebagai komitmen organisasi. Komitmen organisasi, menurut Hasibuan dan Indrawijaya (2023), adalah tingkat di mana seseorang mengidentifikasi dan berpartisipasi dalam organisasi tertentu. Motivasi yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan, kesediaan untuk bekerja

keras, dan keyakinan serta penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai inti perusahaan merupakan ciri-ciri komitmen organisasi. Di sisi lain, komitmen organisasi didefinisikan oleh Sinaga (2022) sebagai keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tertentu dan mendukung tujuan-tujuannya. Hal ini ditunjukkan dengan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas pekerja terhadap organisasi dan tujuannya. Indikasi komitmen organisasi meliputi komitmen emosional, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, *behavioral commitment* (komitmen perilaku) dan *goal commitment* (komitmen terhadap tujuan), (Kirono et al., 2022)

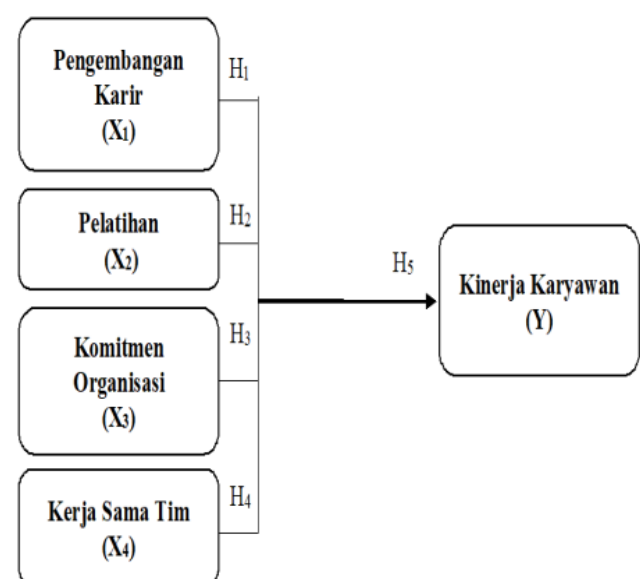
### Kerjasama Tim

Menurut Maulyan dan Sandini (2024), Ketika sekelompok orang dengan latar belakang dan spesialisasi yang berbeda bersama-sama, itu disebut kerja tim. berbagi tujuan bersama dan bertanggung jawab secara kolektif atas hasil kinerja tim. Sejalan dengan itu, Nurlaili (2023) mendefinisikan dedikasi dan kerja sama sekelompok kecil individu dengan kemampuan yang saling melengkapi dikenal sebagai kerja tim., bertanggung jawab bersama, dan berusaha mencapai tujuan, kinerja, dan pendekatan yang sama dimana mereka saling mempertanggungjawabkan. Pendapat Kusumah et al (2024) yang menyatakan bahwa kerja sama tim merupakan Suatu proses dinamis dimana dua atau lebih individu dengan latar belakang dan pengalaman yang saling melengkapi bekerja sama, berbagi nilai-nilai umum dan bekerja secara kolektif untuk menyelesaikan tujuan yang kompleks melalui komunikasi efektif, pengambilan keputusan bersama, dan manajemen konflik yang konstruktif.

Menurut Rachman et al (2023), lima indikator utama kerja sama tim yang efektif meliputi (1) Tujuan yang Jelas, yaitu kesepakatan bersama dalam mencapai tujuan tim yang terarah dan dapat diukur; (2) status tanggung jawab yang valid, di mana setiap anggota memahami tugasnya masing-masing untuk menghindari tumpang tindih atau kebingungan; (3) komunikasi serta keterbukaan dalam berbagi informasi, mendengarkan secara aktif, serta respon yang baik pula; (4) Saling Percaya, yang membangun lingkungan kerja ramah dan terasa nyaman untuk berkontribusi dan mengandalkan satu sama lain; serta (5) Koordinasi dan Sinergi, yaitu kemampuan anggota tim untuk berkolaborasi, beradaptasi, dan bekerja secara harmonis guna mencapai hasil yang optimal.

### Kerangka Konseptual

Hubungan antara teori dan komponen yang telah diakui sebagai kesulitan signifikan dijelaskan oleh kerangka konseptual, yang merupakan model konseptual, (Syahputri et al., 2023).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## Hipotesis

Syahputri et al (2023) menjelaskan bahwa karena hipotesis hanyalah perbaikan sementara terhadap suatu permasalahan, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut

H1: Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Labuhanbatu Selatan, peningkatan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 :Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

H4: Kolaborasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

H5: Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Labuhanbatu Selatan, peningkatan karier, pelatihan, dedikasi organisasi, dan kolaborasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan dilaksanakan di Satuan Polisi Pamong Praja dan Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Partisipan penelitian berjumlah 53 orang yang merupakan seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) dan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Penelitian ini menggunakan metode

sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel seluruh populasi jika jumlahnya di bawah 100 (Sugiyono, 2019). Survei ini mengambil sampel sebanyak 53 pekerja. Penelitian ini mengumpulkan data melalui survei skala likert, dokumentasi, dan observasi. Penelitian ini menggunakan uji asumsi normalitas data, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. SPSS digunakan untuk uji parsial (t), simultan (F), dan koefisien determinasi untuk regresi linier berganda (Sugiyono, 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner yang kita buat dapat mengukur topik yang ingin dievaluasi, maka digunakan validitas menurut Ghozali (2019). Jika jawaban responden terhadap suatu pernyataan tidak banyak berubah seiring berjalannya waktu, maka kuesioner tersebut dianggap dapat dipercaya. Hasil pengujian dapat dilihat dengan lebih mudah pada tabel berikut

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	R hitung	R Tabel
Pengembangan Karier (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,933	0,361
	X <sub>1.2</sub>	0,953	
	X <sub>1.3</sub>	0,968	
	X <sub>1.4</sub>	0,954	
	X <sub>1.5</sub>	0,933	
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,874	0,361
	X <sub>2.2</sub>	0,945	
	X <sub>2.3</sub>	0,877	
	X <sub>2.4</sub>	0,875	
	X <sub>2.5</sub>	0,915	
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,929	0,361
	X <sub>3.2</sub>	0,873	
	X <sub>3.3</sub>	0,937	
	X <sub>3.4</sub>	0,886	
	X <sub>3.5</sub>	0,927	
Kerjasama Tim (X <sub>4</sub> )	X <sub>4.1</sub>	0,867	0,361
	X <sub>4.2</sub>	0,909	
	X <sub>4.3</sub>	0,841	
	X <sub>4.4</sub>	0,895	
	X <sub>4.5</sub>	0,845	
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,953	0,361
	Y.2	0,945	
	Y.3	0,953	
	Y.4	0,913	
	Y.5	0,886	

Variabel	Pernyataan	R hitung	R Tabel
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,933	0,361
	X <sub>1.2</sub>	0,953	
	X <sub>1.3</sub>	0,968	
	X <sub>1.4</sub>	0,954	
	X <sub>1.5</sub>	0,933	
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,874	0,361
	X <sub>2.2</sub>	0,945	
	X <sub>2.3</sub>	0,877	
	X <sub>2.4</sub>	0,875	
	X <sub>2.5</sub>	0,915	
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,929	0,361
	X <sub>3.2</sub>	0,873	
	X <sub>3.3</sub>	0,937	
	X <sub>3.4</sub>	0,886	
	X <sub>3.5</sub>	0,927	
Kerjasama Tim (X <sub>4</sub> )	X <sub>4.1</sub>	0,867	0,361
	X <sub>4.2</sub>	0,909	
	X <sub>4.3</sub>	0,841	
	X <sub>4.4</sub>	0,895	
	X <sub>4.5</sub>	0,845	
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,953	0,361
	Y.2	0,945	
	Y.3	0,953	
	Y.4	0,913	
	Y.5	0,886	

Semua hasil pengujian pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,3610. Dengan demikian, semua pertanyaan yang didasarkan pada pengembangan karir, pelatihan, komitmen organisasi, dan kerja sama tim serta kinerja pegawai sah dan berlaku untuk gadget dalam penelitian ini

### Uji Reliabilitas

Tingkat keseragaman hasil pengukuran yang dilakukan dengan item yang sama disebut uji dependabilitas, menurut Ghozali (2019). Alpha Cronbach merupakan rumus yang digunakan dalam uji dependabilitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	0,971	0,7
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	0,939	0,7
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,948	0,7
Kerjasama Tim (X <sub>4</sub> )	0,921	0,7
Kinerja Pegawai (Y)	0,959	0,7

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Nilai alpha Cronbach untuk masing-masing dari lima variabel dalam tabel di atas lebih tinggi dari 0,70, menurut temuan perhitungan uji reliabilitas, disimpulkan dari data diatas bahwasanya semua pernyataan reliabel dengan nilai koefisiennya lebih dari 0,70.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah populasi normal dan apakah data tersebar atau diperoleh secara teratur, digunakan uji normalitas. Mencari tahu apakah data normal menggunakan metode konvensional tidaklah terlalu sulit. Berdasarkan temuan uji berikut, penulis memakai uji analisis Kolmo-smir untuk menentukan apakah data terdistribusi normal atau tidak. Persyaratan nilai signifikansi untuk uji ini harus lebih dari 0,05.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		53	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.32225808	
Most Extreme Differences	Absolute	.095	
	Positive	.095	
	Negative	-.069	
Test Statistic		.095	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.261	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.250
		Upper Bound	.272

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

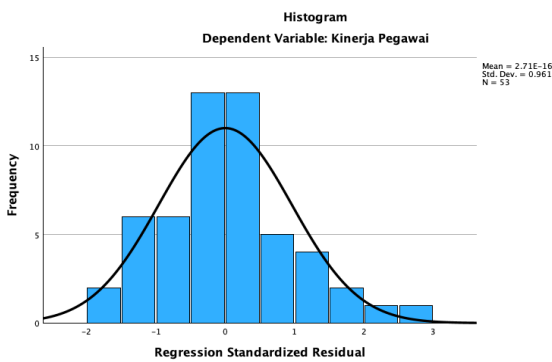
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 957002199.

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Dengan hasil pengujian semua variabel, uji kenormalan data menghasilkan nilai probabilitas sebesar 0,200 berdasarkan nilai tanda, yang sesuai dengan nilai standar sebesar 0,05. Hasil uji

normalitas penelitian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

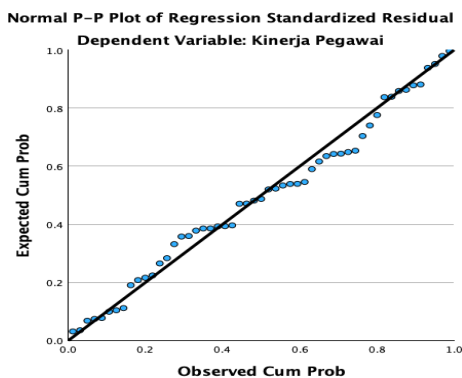


**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Histogram**

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Kurva dependen regresi ditampilkan dalam histogram di atas. Bentuk seperti lonceng dihasilkan menggunakan Standardized Residual. Jadi, meskipun analisis regresi agak miring, masih mungkin untuk menggunakannya, menurut uji kenormalan. Uji kenormalan, yang menggunakan grafik plot pada gambar

terlampir, lebih lanjut mendukung hal ini:



**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas P-P Plot**

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Ada beberapa titik yang tersebar di sepanjang garis diagonal pada temuan di atas. Akibatnya, analisis regresi dapat diterapkan berdasarkan uji normalitas, meskipun plot tertentu menyimpang dari garis diagonal.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas menggunakan teknik regresi untuk memastikan apakah variabel

independen memiliki korelasi terkuat atau paling signifikan. Metode untuk mengidentifikasi keberadaan multikolinieritas ialah dengan mengetahui nilai VIF. Jika VIF lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, multikolinieritas tidak terjadi. Berikut ini adalah hasil uji ini, yang dilakukan dengan SPSS versi 29.00 untuk Windows.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.621	2.207		-1.187	.241		
Pengembangan Karir	.246	.101	.201	2.435	.019	.818	1.223
Pelatihan	.372	.098	.377	3.781	<.001	.562	1.779
Komitmen Organisasi	.339	.099	.235	2.408	.020	.585	1.711
Kerja Sama Tim	.244	.104	.266	2.357	.023	.440	2.274

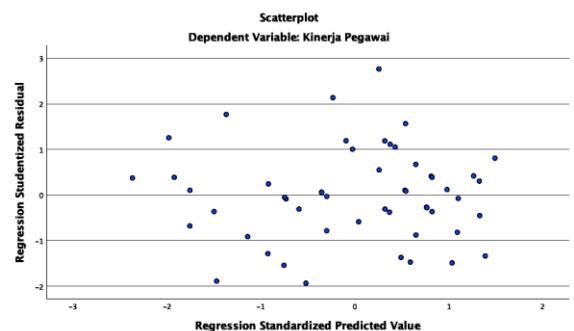
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tidak terdapat indikasi multikolinieritas melalui variabel bebas terhadap model regresi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai toleransi dan VIF variabel pengembangan karir (0,818 > 0,10), (1,223 < 10), variabel pelatihan (0,562 > 0,10), (1,779 < 10), variabel komitmen organisasi (0,585 > 0,10), (1,711 < 10), variabel kerja sama tim (0,440 > 0,10), dan (2,274 < 10).

**Uji Heteroskedastisitas**

Model yang tidak mengandung heteroskedastisitas dianggap baik. Grafik berikut menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas:



**Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Seperti dapat dilihat pada Gambar 4, tidak ada tanda heteroskedastisitas dalam model regresi karena data terdistribusi secara seragam sepanjang sumbu Y dan tidak menunjukkan pola apa pun.

### Regresi linear berganda

Untuk memperkuat hipotesis, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat mengenai pengaruh kerja sama tim, komitmen organisasi, pengembangan karir, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Hasil pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics Tolerance e	VIF
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.			
	B	Std. Error						
1 (Constant)	-2.621	2.207		-1.187	.241			
Pengembangan Karir	.246	.101	.201	2.435	.019	.818	1.223	
Pelatihan	.372	.098	.377	3.781	<.001	.562	1.779	
Komitmen Organisasi	.239	.099	.235	2.408	.020	.585	1.711	
Kerja Sama Tim	.244	.104	.266	2.357	.023	.440	2.274	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

$Y = -2,621 + 0,246 X_1 + 0,372 X_2 + 0,239 X_3 + 0,244 X_4 + e$  adalah persamaan regresi linier berganda yang diperoleh ketika nilai konstanta (a) -2,621 dihitung pada Tabel 5 dengan  $b_1 = 0,246$ ,  $b_2 = 0,372$ ,  $b_3 = 0,239$ , dan  $b_4 = 0,244$ . Berikut ini adalah pengurangan yang dibuat dari persamaan regresi:

1. Jika pertumbuhan karir, pelatihan, komitmen organisasi, dan kerja sama tim semuanya bernilai nol, maka kinerja pegawai bernilai -2,621, menurut konstanta rumus (a) = -2,621.
2. Menurut koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar = 0,246, variabel kinerja pegawai

dapat naik sebesar 0,246 untuk setiap kenaikan satu unit pada variabel pengembangan karir.

3. Menurut koefisien regresi pelatihan = 0,372, variabel kinerja pegawai dapat naik sebesar 0,372 untuk setiap kenaikan satu unit pada variabel pelatihan.
4. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,239, yang menunjukkan bahwa kenaikan satu unit pada variabel komitmen organisasi dapat mengakibatkan kenaikan sebesar 0,239 pada variabel kinerja pegawai.
5. Berdasarkan koefisien regresi variabel Kerja Sama Tim sebesar = 0,244, maka variabel Kinerja karyawan dapat meningkat sebesar 0,244 untuk setiap kenaikan satu unit variabel Kerja Sama Tim.

### Uji parsial (Uji t)

Hasil uji SPSS Versi 29.00 menghasilkan nilai uji t sebagai berikut:

**Tabel 6. Uji t (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics Tolerance e	VIF
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.			
	B	Std. Error						
1 (Constant)	-2.621	2.207		-1.187	.241			
Pengembangan Karir	.246	.101	.201	2.435	.019	.818	1.223	
Pelatihan	.372	.098	.377	3.781	<.001	.562	1.779	
Komitmen Organisasi	.239	.099	.235	2.408	.020	.585	1.711	
Kerja Sama Tim	.244	.104	.266	2.357	.023	.440	2.274	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

1. Data yang ditunjukkan pada tabel menunjukkan bahwa pengembangan karir berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai t hitung yang melebihi nilai t kritis ( $2,435 > 2,0095$ ) dan nilai p sebesar 0,019, yang berada di bawah ambang batas 0,05.
2. Nilai t hitung di atas nilai t kritis ( $3,781 > 2,0095$ ), dan tingkat signifikansinya adalah



0,001, yang berada di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang substansial dan bermanfaat terhadap kinerja karyawan, sebagaimana terlihat pada tabel di atas.

3. Data pada tabel sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai t hitung yang melebihi nilai t tabel ( $2,408 > 2,0095$ ) dan tingkat signifikansi 0,020, yang berada di bawah 0,05.
4. Kerja sama tim secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai t estimasi yang melebihi nilai t tabel ( $2,357 > 2,0095$ ) dan tingkat signifikansi yang sesuai.

### Uji Simultan (Uji F)

Apakah faktor-faktor independen memiliki dampak simultan terhadap variabel dependen ditentukan menggunakan uji F (Simultan). Berdasarkan hasil uji uji F, nilai Anova adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Uji F (Simultan)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.255	4	62.064	32.767	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	90.915	48	1.894		
	Total	339.170	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Pelatihan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Nilai Fhitung sebesar 32,767. Dengan  $\alpha = 5\%$ , nilai Ftabel sebesar 2,56, dk pembilang: 4, dk penyebut: 53-4 (5%; 4; 49; Ftabel 2,56). Karakteristik kinerja pegawai dipengaruhi secara simultan oleh pertumbuhan karier, pelatihan, komitmen organisasi, dan kerjasama tim, berdasarkan data tersebut, yang juga menunjukkan

bahwa Fhitung ( $32,767 > Ftabel (2,56)$ ) dan nilai signifikansinya adalah  $0,001 < 0,05$ .

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

R Square, koefisien determinasi, dapat ditemukan dalam tabel Ringkasan Model. nilai R Square berkisar antara 0-1, R Square yang tepat untuk regresi linier berganda harus digunakan, atau dinyatakan sebagai Adjusted R Square, karena total variabel lebih dari 0,5. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

**Tabel 8. Hasil Uji R Square**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 <sup>a</sup>	.732	.710	1.376

a. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

0,732 adalah nilai koefisien determinasi (R Square) yang dikoreksi., variabel independen menyumbang 73,2% terhadap variabel dependen, sedangkan variabel lain yang tidak diteliti menjelaskan temuan sisanya.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir ialah salah satu hsl penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan peluang untuk berkembang, baik melalui promosi jabatan maupun pelatihan untuk peningkatan keterampilan, mereka terasa lebih dihargai dalam organisasi. Di lingkungan kerja yang dinamis seperti Satpol PP dan Damkar, pengembangan karir sangat

penting dalam menjaga semangat dan produktivitas pegawai.

Pegawai yang memiliki harapan akan kemajuan karir cenderung menunjukkan dedikasi dan semangat kerja yang tinggi. Mereka mengambil inisiatif dalam berbagai operasi operasional, lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas, dan melakukan tugas dengan lebih efektif. Hal ini berdampak langsung pada pencapaian tujuan perusahaan dan peningkatan efektivitas kerja sama. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Andayani et al. (2024), Anggela et al. (2024), dan Kholik et al. (2024) yang menunjukkan dampak pengembangan karir yang bermanfaat dan penting terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, program pengembangan karir yang dirancang dengan baik dapat menciptakan iklim kerja yang kompetitif dan profesional. Ketika pegawai menyadari adanya sistem karir yang adil dan transparan, mereka akan lebih loyal terhadap organisasi dan termotivasi untuk terus meningkatkan kompetensi diri. Kejelasan jalur karir juga membantu pegawai untuk menetapkan tujuan dan rencana pengembangan pribadi yang sejalan dengan misi organisasi.

Dengan demikian, pengembangan karir tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan, tetapi juga sebagai alat strategis dalam membentuk kinerja pegawai yang unggul. Implementasi pengembangan karir yang efektif akan menciptakan pegawai yang kompeten, profesional, dan memiliki motivasi tinggi untuk berkontribusi secara maksimal dalam tugas-tugas mereka.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Pelatihan merupakan cara paling signifikan dalam menaikkan SDM. Bagi Satpol PP dan Damkar yang memiliki tugas khusus dalam ketertiban umum dan penanggulangan kebakaran, pelatihan sangat penting dalam membentuk pegawai yang sigap, terampil, dan mampu bertindak cepat dalam situasi darurat. Pelatihan yang diberikan secara berkala dan sesuai kebutuhan lapangan dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Andayani et al. (2024), Anggela et al. (2024), dan Kholik et al. (2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya pelatihan, pegawai dapat memperoleh pengetahuan baru, meningkatkan keterampilan teknis, serta memperkuat sikap profesionalisme dalam bekerja. Misalnya, pelatihan tentang penanganan konflik, penyelamatan korban, atau penggunaan alat keselamatan, secara langsung akan meningkatkan efektivitas dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Hal ini tentu berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Pelatihan juga menjadi sarana untuk mengurangi kesalahan kerja yang dapat terjadi akibat kurangnya pemahaman atau pengalaman. Melalui pelatihan, pegawai dapat lebih memahami standar operasional prosedur (SOP), serta menerapkan teknik dan pendekatan kerja yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat. Pelatihan yang baik juga membantu meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam menghadapi tantangan kerja.

Secara keseluruhan, pelatihan yang efektif dan relevan dengan bidang tugas akan memberikan

kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Organisasi yang aktif memberikan pelatihan akan memiliki SDM yang lebih siap, tanggap, dan profesional dalam menjalankan fungsinya. Hal ini penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja memiliki hubungan psikologis yang dikenal sebagai komitmen organisasi. Keterlibatan karyawan dan rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi tercermin dalam komitmen ini. Karyawan yang sangat berkomitmen akan menunjukkan rasa pengabdian dan dedikasi yang besar terhadap pekerjaannya di lingkungan Satpol PP dan Damkar.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Kojongian et al. (2021) dan Hilmawan (2021), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memengaruhi kinerja secara signifikan dan positif. Pegawai yang berkomitmen akan bekerja dengan penuh semangat, mengutamakan kepentingan organisasi, dan rela berkorban demi tercapainya tujuan bersama. Mereka tidak hanya bekerja demi gaji atau kewajiban semata, tetapi juga karena rasa memiliki terhadap institusi. Komitmen yang tinggi juga mendorong kepatuhan terhadap aturan, etika kerja, dan budaya organisasi.

Organisasi yang mampu membangun komitmen pegawainya akan memperoleh kinerja yang lebih stabil dan berkelanjutan. Hal ini dapat dicapai melalui penciptaan lingkungan kerja yang positif, kepemimpinan yang inspiratif, serta sistem

penghargaan yang adil. Ketika pegawai merasa dihargai dan diperhatikan, mereka akan lebih terikat secara emosional dan kognitif terhadap organisasi.

Oleh karena itu, meningkatkan komitmen organisasi menjadi strategi penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang unggul. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya menjalankan tugas dengan baik, tetapi juga berkontribusi aktif dalam menciptakan inovasi dan efisiensi kerja. Komitmen organisasi menjadi fondasi utama dalam membangun integritas dan profesionalisme pegawai.

### **Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai**

Kerjasama tim merupakan elemen penting dalam organisasi yang memiliki tugas dan tanggung jawab kolektif seperti Satpol PP dan Damkar. Tugas-tugas lapangan yang penuh risiko dan menuntut respon cepat sangat bergantung pada kekompakan dan sinergi antarpegawai. Kerjasama tim yang solid dapat meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan meminimalkan konflik internal.

Menurut Kojongian et al. (2021) dan Hilmawan (2021), kolaborasi memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja, dan hasil penelitian ini mendukung temuan tersebut. Dalam tim yang kompak, setiap anggota saling melengkapi dan mendukung. Mereka mampu membagi tugas dengan baik, berkomunikasi secara terbuka, dan saling percaya dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan semangat kerja kolektif,

yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu maupun kelompok.

Kurangnya kerja sama tim dapat menyebabkan mis-komunikasi, duplikasi tugas, atau bahkan kegagalan dalam menangani situasi darurat. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya kerja yang kolaboratif melalui kegiatan seperti pelatihan kelompok, diskusi tim, hingga penghargaan berbasis kerja tim. Kepemimpinan yang mampu mengelola dinamika kelompok juga sangat berperan dalam mendorong kerja sama yang efektif.

Dengan demikian, kerja sama tim yang baik menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja pegawai. Ketika seluruh anggota tim saling mendukung dan bekerja dengan tujuan yang sama, maka produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan akan meningkat secara signifikan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, Komitmen Organisasi, Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai**

Secara simultan, pengembangan karir, pelatihan, komitmen organisasi, dan kerja sama tim memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Keempat variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk pegawai yang kompeten, termotivasi, dan siap memberikan performa terbaik. Di lingkungan kerja yang dinamis seperti Satpol PP dan Damkar, kombinasi dari keempat faktor ini sangat krusial dalam membangun organisasi yang profesional dan responsif terhadap tantangan.

Penelitian dilakukan oleh Andayani et al. (2024), Anggela et al. (2024), Kholik et al. (2024), Kojongian et al. (2021), dan Hilmawan (2021) menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir, komitmen organisasi, dan kerja sama tim mempengaruhi kinerja pegawai. Pengembangan karir dan pelatihan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan teknis bagi pegawai, sementara komitmen organisasi dan kerja sama tim menciptakan iklim kerja yang kondusif serta memperkuat hubungan sosial di lingkungan kerja. Ketika pegawai merasa dihargai, diberdayakan, dan didukung secara emosional maupun struktural, mereka akan menunjukkan peningkatan dalam produktivitas dan tanggung jawab kerja.

Selain itu, keterpaduan keempat faktor ini mendorong terbentuknya pegawai yang tidak hanya bekerja berdasarkan instruksi, tetapi juga memiliki inisiatif dan semangat kolaboratif. Ini penting dalam tugas-tugas penegakan peraturan dan penanganan kebakaran yang membutuhkan respons cepat, koordinasi yang baik, serta pengambilan keputusan yang tepat di lapangan.

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian, manajemen Satpol PP dan Damkar perlu mengintegrasikan program pengembangan SDM yang mencakup aspek karir, pelatihan, penguatan komitmen, dan peningkatan kerja sama tim secara terpadu. Hal ini akan mendorong peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh dan berdampak langsung pada kualitas pelayanan kepada masyarakat.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama

Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Labuhanbatu Selatan: Pengembangan karir agak meningkatkan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Labuhanbatu Selatan; Pelatihan secara parsial meningkatkan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Labuhanbatu Selatan; Komitmen organisasi secara parsial meningkatkan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Labuhanbatu Selatan; Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Labuhanbatu Selatan, kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kerja sama tim; Kerja sama tim, dedikasi organisasi, pertumbuhan karir, dan pelatihan semuanya berdampak pada kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Labuhanbatu Selatan

## DAFTAR PUSTAKA

Al Akbar, N., & Sukarno, G. (2024). Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 718-736.

Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Amal, M. K. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan.

Andayani, J. R., Lusiana, L., & Sopali, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Puskesmas Alahan Panjang, Kecamatan Lembah Gumanti, Kabupaten Solok. *Journal of*

*Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2), 211-230.

Anggela, D., Afuan, M., & Dika, R. P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Bisnis Digital (J-BisDig)*, 2(1), 54-66.

Dessler, G. (2022). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.

Harsono, I., Mendrofa, S. A., Waruwu, R. M. P., Rela, I. Z., Anggraini, Y., Mirnayanti, S., & Lase, H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Metaverse*. MEGA PRESS NUSANTARA.

Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT. Bumi Aksara.

Hatta, H., Umiyati, H., Amane, A. P. O., Santosa, S., Novianti, R., Liniarti, S., & Ahdiyati, M. (2023). *Model-model pelatihan dan pengembangan SDM*. Penerbit Widina.

Hasibuan, M. F., & Indrawijaya, S. (2023). Learning Organization Teory, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dimoderasi Kapasitas Inovasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kejari Batang Hari. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 12(01), 194-208.

Hilmawan, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Serang. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 5(3), 279-291.

Jusdijachlan, R., Jati, P., Siswadhi, H. F., & Sinulingga, G. (2024). *MSDM: Pengantar dan Penerapannya*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2023). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business Review Press.

- Kholik, I. M., Violinda, Q., & Darmaputra, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan Kerja (Diklat) Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(1), 1-11.
- Kirono, I., Sukaris, S., Himawan, I., Faris, A., & Akhiruddin, A. (2022). Kemampuan dan kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasional dan motivasi. *Perbanas Journal of Business and Banking*, 11(2), 231-250.
- Kojongian, V. V., Lengkong, V. P., & Raintung, M. C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1108-1117.
- Kusumah, R. M., Ramalinda, D., Hanawidjaya, R. R., Sumiati, N., Barokah, R. A., Rahayu, T., ... & Rosadi, B. (2024). *Organisasi dan Manajemen*. Penerbit Widina.
- Luthans, F. (2022). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 24-29.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2024). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications.
- Munawwarah, Z., Purnamasari, I., & Apriliani, A. (2024). Kualitas Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Bogor. *Karimah Tauhid*, 3(4), 4917-4928.
- Nadzifah, L., & Atmajawati, Y. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(8).
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nurlaili, L. (2023). *Peranan Budaya Organisasi, Tim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kepercayaan terhadap Kinerja Anggota Tim Pengembang Kurikulum di Indonesia*. MEGA PRESS NUSANTARA.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Rachman, C. A. N., Latiep, I. F., & Herison, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan SDM Pada Pelayaran*. Nas Media Pustaka.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Terbaru). PT. Rineka Cipta.
- Simanjuntak, H. S., Sitanggang, D., Sihombing, S., & Manullang, I. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Kualanamu. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 285-292.
- Sinaga, W. I. (2022). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dairi* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulaeman, M., Metris, D., & Priyanto, R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DIVA PUSTAKA
- Sulistianingrum, L., & Mulyana, O. P. (2024). Hubungan antara Modal Psikologis dengan

Komitmen Organisasi pada Pegawai. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(2), 966-981.

Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.

West, M. A. (2022). *Effective Teamwork: Practical Lessons from Organizational Research* (4th ed.). Wiley-Blackwell.

Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.