

**PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH BADAN
PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI SUMATERA
UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**Nama : SURYA PITALOKA
NPM : 1905160527
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYA SUMATERA
UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Rabu, Tanggal 13 September 2023, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : SURYA PITALOKA
N P M : 1905160527
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM-PENGUJI

Penguji I

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(YUDI SISWADI S.E., M.M.)

Pembimbing

(NUGRAHA PRATAMA, SE., MM)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., Ph.D.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

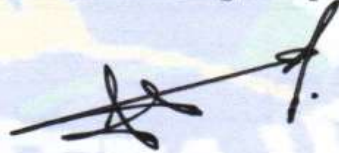
Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : SURYA PITALOKA
NPM : 1905160527
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
**JUDUL PROPOSAL : PENGARUH KOMUNIKASI, KERJA SAMA TIM DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PENGAWAI
PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KANTOR
WILAYAH SUMATERA UTARA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi.

Medan, 2023

Dosen Pembimbing Skripsi,



(Nugraha Pratama SE., MM)

Diketahui / Disetujui

Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**



(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si)

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**



(Assoc/Prof. Dr. H. Januri., SE., M.M., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Surya Pitaloka
NPM : 1905160527
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Utara

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	T. Tangan
31/8-'23	perbaiki Bab III	[Signature]
	perbaiki Bab IV	
	perbaiki kesimpulan	
02/9-23	ace seminar / sidang skripsi	[Signature]

Pembimbing

(Nugraha Pratama SE., MM)

Medan, 2023
Diketahui / Disetujui
Ketua Jurusan

(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Surya Pitaloka
NPM : 1905160527
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Kerjasama Tim Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Sumatera Utara” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Medan, Juli 2023

Yang menyatakan,



SURYA PITALOKA

NPM. 1905160527

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

SURYA PITALOKA

1905160527

Program Studi Manajemen

suryavitaloka07@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara variable independen yaitu komunikasi, kerjasama tim dan pengembangan karir terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Penelitian dilakukan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Populasi penelitian yaitu sebanyak 115 pegawai, dengan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin, sehingga sampel yang digunakan yaitu 53 orang pegawai. Teknik analisis data yaitu analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan hasil $t_{hitung} 6,884 > t_{tabel} 1,675$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dengan hasil $t_{hitung} 2,076 > t_{tabel} 1,675$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,043 < 0,05$ dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan hasil $t_{hitung} 2,792 > t_{tabel} 1,675$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,007 < 0,05$. Pengaruh positif menunjukkan semakin tinggi variabel independen yaitu komunikasi, kerjasama tim dan pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawainya. Besarnya pengaruh antara variabel independen dan dependen dengan nilai determinan (R^2) sebesar 64,2% dan sisanya 34,8% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci : Komunikasi, Kerjasama Tim, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, TEAMWORK AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL OFFICE OF THE AGENCY EMPLOYEES AT THE REGIONAL OFFICE OF THE NATIONAL LAND AGENCY OF NORTH SUMATERA

SURYA PITALOKA

1905160527

Program Studi Manajemen

suryavitaloka07@gmail.com

This study aims to determine and analyze the influence between independent variables, namely communication, teamwork and career development on the dependent variable, namely employee performance. The research was conducted at the Office of the National Land Agency of North Sumatra. The study population was 115 employees, with sampling using the Slovin formula, so that the sample used was 53 employees. The data analysis technique is multiple liner regression analysis. The results showed that there was a positive and significant influence between communication on employee performance with the results of tcount $6.884 > t$ table 1.675 with a significant level of $0.000 < 0.05$. Then there is a positive and significant influence between teamwork on employee performance with the results of tcount $2,076 > t$ table $1,675$ with a significant level of $0.043 < 0.05$ and there is a positive and significant influence between career development on employee performance with the results of tcount $2,792 > t$ table $1,675$ with a significant level of $0.007 < 0.05$. The positive effect shows that the higher the independent variables, namely communication, teamwork and career development, will improve employee performance. The amount of influence between the independent and dependent variables with a determinant value (R^2) of 64.2% and the remaining 34.8% is explained by other variables.

Keywords: Communication, Teamwork, Career Development and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamulaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul skripsi ini adalah “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara”. Untuk diajukan sebagai melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi, jurusan Manajemen Konsebrasi Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Di dalam penulisan skripsi ini penulis sadar akan keterbatasan dan kemampuan yang ada, namun walaupun demikian penukis sudah berusaha agar skripsi ini sesuai yang diharapkan dan penulis menydari bahwa tanpa bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak terkait maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik, adanya skripsi ini, tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Kuasa yaitu Allah SWT yang telah melimpahkan keberkahan berupa kesehatan, kesempatan, dan kemudahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik serta Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wasallam sebagai pembawa cahaya keilmuan melalui Al-Qur’an.
2. Kedua orang tua penulis Ayahanda Sukarto, Ibunda Sriana, terimakasih atas kasih sayang dan doa yang begitu besar kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof, Dr. Agussani. M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc Prof. Dr. Januri, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman syarifuddin, H., S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
9. Bapak Nugraha Pratama SE.,MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya yang selalu senantiasa memberikan arahan dan bimbingan hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
10. Kepada Dosen-Dosen yang telah memberikan pelajaran dan penghargaan semasa perkuliahan.
11. Kepada kakak dan adik saya Nurani Fadilla, Eva Kusriani, Tasya AlBaqis yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
12. Kepada teman-teman saya Umi Kalsum, Putri Andani, Dinda kurnia, Ayunda monica yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak dalam skripsi ini kesalahan dan jauh dari sempurna. Kritik dan saran yang membangun sangatlah dibutuhkan oleh penulis agar lebih baik untuk kedepannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatih

Medan September 2023
Penulis

Surya Pitaloka
1905160527

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	12
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	17
2.1.2 Komunikasi.....	20
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi.....	20
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat komunikasi	23
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi	26
2.1.2.4 Indikator Komunikasi	30
2.1.3 Kerjasama Tim.....	32
2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Tim	32
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Kerjasama Tim	35
2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim .	37
2.1.3.4 Indikator Kerjasama Tim.....	39
2.1.4 Pengembangan Karir	41
2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir	41
2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Pengembangan Karir	43
2.1.4.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan	
Karir	45
2.1.4.4 Indikator pengembangan karir.....	47
2.2 Kerangka Konseptual	48
2.2.1 Pengaruh komunikasi terhadap kinerja Pegawai	48
2.2.2 Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja Pegawai	50
2.2.3 Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai	51

2.2.4 Pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai	52
2.3 Hipotesis.....	53
BAB III METODE PENELITIAN	55
3.1 Pendekatan Penelitian	55
3.2 Definisi Operasional.....	55
3.2.1 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	55
3.2.1.1 Kinerja Pegawai (Y)	56
3.2.2 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	56
3.2.2.1 Komunikasi (X ₁).....	56
3.2.2.2 Kerjasama Tim (X ₂).....	57
3.2.2.3 Pengembangan Karir (X ₃).	57
3.3 Lokasi Penelitian	58
3.3.1 Lokasi Penelitian	58
3.3.2 Waktu Penelitian.....	58
3.4 Populasi Dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data	58
3.4.1 Populasi	58
3.4.2 Sampel	59
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	60
3.6 Teknik Analisis Data.....	61
3.6.1 Uji Kualitas Data	62
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	67
3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
3.6.4 Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit).....	70
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	72
4.1 Deskripsi Data	72
1. Deskripsi Karakteristik Responden	72
2. Deskripsi Tanggapan Responden.....	73
3. Uji Asumsi Klasik	81
4. Uji Regresi Linier Berganda.....	85
5. Uji Hipotesis	86
4.2 Pembahasan.....	90
BAB V PENUTUP.....	93
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran	94
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	95
DAFTAR PUSTAKA	96

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Komunikasi	53
Tabel 3.2	Indikator Kerjasama Tim	53
Tabel 3.3	Indikator Pengembangan Karir	54
Tabel 3.4	Indikator Kinerja Pegawai	55
Tabel 3.5	Jadwal Penelitian.....	55
Tabel 3.6	Skala Likert.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	46
Gambar 2.2	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai.....	47
Gambar 2.3	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	48
Gambar 2.4	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama tim dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	50

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap instansi dibentuk untuk memiliki tujuan tertentu, jika tujuan tersebut telah tercapai maka instansi dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu dijaga, perhatikan, serta harus terus dikembangkan.

Menurut (Abd.rahman et al. 2022, hal ,1) Sumber daya manusia (SDM) dikenal juga sebagai sebutan *human resources* (HR) menjadi suatu dorongan dalam dunia kerja baik instansi maupun industry, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam penentuan perkembangan instansi melalui pergerakan, pemikiran, dan pengembangan untuk mencapai tujuan organisasi. Kemudian menurut (Rini 2015) sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhan dalam setiap kegiatan organisasi/instansi. SDM merupakan salah satu penentuan suatu keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi/instansi.

Sementara itu menurut (Bahri and Arafah 2021), Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan suatu lembaga. Manajemen sumber daya manusia disetiap

lembaga atau organisasi haruslah sesuai dengan tujuan organisasi dengan tidak berlebihan dan tidak kekurangan juga, sebab jika terjadi kekurangan dan kelebihan penerapan sasaran dimasing – masing unit Lembaga menunjukkan adanya *wasted* atau pemborosan penggunaan sumber daya manusia. Maka dari itu setiap unit Lembaga yang mengelola atau menggunakan sumber daya manusia harus mampu menjaga keseimbangan yang tepat antar kualitas dan kuantitas sumber dayanya masing-masing, agar selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja Pegawai merupakan bagian yang sangat penting bagi organisasi, karena baik atau tidaknya mereka bekerja sangatlah mempengaruhi terhadap kesuksesan instansi. Jadi Pegawai harus bekerja secara produktif agar tercapainya tujuan instansi dan membuat instansi semakin berkembang. Kinerja Pegawai sangat berpengaruh kepada lingkungan kerja jika ruangan kerja nyaman, bersih, wangi, adanya suara musik yang santay, dan tata ruang kantor tidak sempit, maka Pegawai akan semangat bekerja, lingkungan kerja yang terjaga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja Pegawai dan terjalinnya kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan instansi.

Menurut (Afandi and Bahri 2020) Kinerja Pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja Pegawai juga merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuannya suatu organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja Pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu juga sebaliknya yang terjadi apa bila kinerja Pegawai rendah atau buruk maka tujuan tersebut sulit dicapai dan juga hasilnya tidak sesuai dengan keinginan instansi atau organisasi. Amstrong dan Baron dalam (Wibowo 2017:84) mengatakan beberapa faktor yang

mempengaruhi kinerja yaitu *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. Selanjutnya *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. Kemudian *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. Selanjutnya *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja, pengembangan karir dan fasilitas yang diberikan organisasi. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Komunikasi merupakan bagian dari pusat kehidupan sebagai manusia yang selalu berinteraksi. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas instansi, karena dengan adanya komunikasi maka atasan dapat memberikan pembagian kerja yang jelas sehingga pekerjaan lebih mudah untuk dikerjakan dan lebih cepat selesai. Menurut (Aceh 2019) Komunikasi memiliki peran penting dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Melalui komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan begitu juga sebaliknya. Kurangnya atau tidak adanya komunikasi akan berdampak buruk pada suatu organisasi/ instansi.

Hasil penelitian yang dilakukan (Rifai et al. 2022) menyimpulkan bahwa komunikasi yang baik terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai. Jika terjadi adanya sikap saling menghargai dan menghormati maka berdampak pada lingkungan kerja menjadi nyaman.

Factor kedua yaitu adanya *Team Factors*. Kerjasama tim sangat mempengaruhi keberhasilan Pegawai karna dengan adanya kerjasama tim maka

pekerjaan akan lebih mudah dikerjakan, sesulit apapun pekerjaannya pasti akan lebih mudah terselesaikan dibandingkan hanya mengandalkan seorang saja, dengan bekerja sama anggota tim dapat mensupport satu sama lain agar lebih semangat mengerjakan pekerjaannya dan mencapai hasil sesuai yang diinginkan. Kerjasama tim juga mempengaruhi kesuksesan dalam mengembangkan instansi untuk menjadi lebih baik lagi. Pada instansi tentu membutuhkan Kerjasama tim yang baik juga solid untuk mengembangkan visi dan misi instansi tersebut. Jika para Pegawai tidak menjalin komunikasi dengan baik dan tidak adanya kerjasama, maka instansi tidak akan maju dan berkembang (Wijaya et al. 2022).

Adanya kerjasama tim akan mempengaruhi perkembangan instansi semakin maju dan berkembang dengan sukses, karna dengan kerjasama yang baik akan terselesaikan masalah pekerjaan dalam perkantoran masalah tersebut pun akan lebih mudah terselesaikan, jadi kerjasama tim sangat penting dalam dunia pekerjaan. Tanpa adanya kerjasama tim maka instansi akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian (Indraningrat et al. 2022) bahwa kerjasama team berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai hal ini berarti semakin baik kerjasama team yang terjalin maka akan meningkatkan kinerja Pegawainya

Factor ketiga yaitu *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja, pengembangan karir. Pengembangan karir sangat penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik akan merasa lebih percaya diri dan bahagia di tempat kerja. Berdasarkan penelitian (Pramudya et al. 2022) bahwa

terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi pengembangan karir, maka kinerja Pegawai semakin meningkat.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah Lembaga pemerintahan kementerian di Indonesia yang berada dibawah dan tanggung jawab kepada presiden dan dipimpin oleh kepala Badan Pertanahan Nasional. Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas pemerintahan dibidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan presiden republik Indonesia nomor 20 tahun 2015 tentang Badan Pertanahan Nasional. Tugas pokok Badan Pertanahan Nasional adalah membantu presiden dalam mengelola dan mengembangkan administrasi pertanahan baik berdasarkan undang- undang pokok agraria maupun peraturan perundang- undangan lain yang meliputi pengaturan, penggunaan, penguasaan, dan pemilikan tanah dan sebagainya yang berkaitan dengan masalah pertanahan berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan oleh presiden. Tujuan dibangunnya bidang pertanahan adalah menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat dalam rangka mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan Makmur yang merata baik material maupun secara spiritual berdasarkan Pancasila.

Perlu diketahui bahwa Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara dimana pegawainya disebut dengan Aparatur Sipil Negara. Menurut UU Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara

lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Karena pegawainya merupakan Aparatur Sipil Negara maka sistem penilaian kinerja mereka menggunakan SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Adapun aspek-aspek yang dinilai di dalam SKP adalah kuantitas, kualitas, waktu, biaya serta perilaku kerja yang terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama.

Hal ini terjadi dengan adanya fenomena di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan observasi pada pegawai di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara, terdapat bahwa kinerja pegawai yang masih belum optimal, seperti pegawai cenderung mengerjakan pekerjaannya satu-persatu terlebih dahulu karna terlalu banyak pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, sehingga pekerjaan lainnya belum terselesaikan secara maksimal, belum optimalnya komunikasi antara pegawai dan pimpinan sehingga dapat menghambat kinerja pegawainya, masih belum optimalnya kerjasama antara sesama pegawai sehingga menyebabkan kendala dalam melaksanakan tugasnya, pengembangan karir yang belum optimal sehingga menyebabkan adanya kendala dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Hal ini didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai di bagian kepegawaian.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa terjadinya permasalahan kinerja disebabkan karena belum optimalnya komunikasi antara pegawai dan pimpinan sehingga memperlambat kinerja pegawainya. Maka dengan alasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi KerjaSama Tim Dan**

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara”

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah langka awal yang sangat penting dalam proses penelitian yang mendefinisikan masalah menjadi lebih terstruktur dan lebih terakur. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai yang masih belum optimal, seperti pegawai cenderung mengerjakan pekerjaannya satu-persatu terlebih dahulu karna terlalu banyak pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, sehingga pekerjaan lainnya belum terselesaikan secara maksimal.
2. Belum optimalnya komunikasi antara pegawai dan pimpinan sehingga dapat menghambat kinerja pegawainya.
3. Masih belum optimalnya kerjasama antara sesama pegawai sehingga menyebabkan kendala dalam melaksanakan tugasnya.
4. Pengembangan karir yang belum optimal, sehingga menyebabkan adanya kendala dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah Komunikasi, kerjasama tim dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah teori atau wawasan dan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada pihak yang ingin mempelajari tentang pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan saran, gambaran serta inovasi tentang pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau yang diberikan kepadanya. Adapun menurut (Ajabar, 2020 Hal.28) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok yang bekerja untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan-tujuan organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai catatan mengenai hasil kerja dari kegiatan atau aktivitas tertentu selama waktu tertentu pula.

Sedangkan menurut (Cicik, Cahyo, and Sawitri 2022, Hal 32) kinerja Pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus di capai seluruh instansi dimanapun, karena kinerja dapat mencerminkan dari kemampuan instansi dalam menciptakan, mengelola dan mengembangkan sumber daya instansi. Kemudian menurut (Jufrizen 2018) kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang untuk suatu organisasi atau instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

Lalu menurut (Fenny Rosa et al. 2022, hal 395) kinerja Pegawai merupakan suatu keberhasilan yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Fachrezi and Khair 2021) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan secara periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti setandar hasil kerja target atau sasaran kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kemudian menurut (Fransiska and Tupti 2020) kinerja Pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu suatu instansi atau lembaga pemerintah dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalannya komunikasi yang baik. Lalu menurut (Jufrizen and Sitorus 2021) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan . kinerja juga disebut sebagai hasil kerja seseorang Pegawai selama periode tertentu.

Berdasarkan beberapa kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian kerja yang dihasilkan Pegawai agar instansi lebih berkembang dan mencapai keberhasilan sesuai dengan keinginan instansi. Masalah kinerja Pegawai yang ada pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yaitu kinerja Pegawai yang masih belum optimal sesuai dengan yang diharapkan instansi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Setiap instansi pasti ingin mencapai keberhasilan agar dapat memperoleh keuntungan. Instansi dapat berkembang karna dengan adanya kinerja Pegawai, maka dari itu kinerja Pegawai yang berkualitas sangatlah diperlukan untuk meningkatkan instansi lebih maju dan semakin terarah untuk pencapaian yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

Menurut (N, Sulistyawati, and Prabowo 2022, hal 59) dalam bukunya terdapat 5 faktor-yang mempengaruhi kinerja Pegawai

1. Faktor individu keberadaan sumber daya manusia yang mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi instansi baik atau tidaknya kinerja Pegawai dapat dilihat dari cara kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Motivasi, sikap kerja, komitmen, pengetahuan juga mempengaruhi pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.
2. Faktor kepemimpinan manajer sebagai pemimpin dalam sebuah tim berperan penting dalam lingkungan kerja measkipun Pegawai memiliki prestasi yang tinggi namun jika tidak diikuti dengan kuliatas kepemimpinan manajer yang baik maka kinerja Pegawai akan apat dmenjadi buruk.
3. Faktor tim kerja berkelompok dalam bekerja juga berperan penting untuk menumbuhkan motivasi pegawai dan dapat bekerja secara maksimal. Salah satunya adalah hubungan anantara rekan kerja dalam sebuah tim atau depertemen oleh karena itu, mem berikan dukungan kepada tim kerja dapat membantu untuk meningkatkan kinerja instansi.

4. Faktor sistem organisasi sebuah sistem yang terdiri dari beberapa orang yang pada dasarnya saling berhubungan dan berkomunikasi jika dalam suatu sistem organisasi terhambat atau gagal maka dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhannya akan menurun.
5. Faktor situasi (konteks) kinerja sebuah organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal saja, tetapi faktor eksternal juga dapat memberikan pengaruh. Beberapa faktor eksternal seperti keadaan ekonomi perkembangan teknologi dan pesaing dengan instansi lainnya harus ditangani dengan baik oleh instansi.

Selanjutnya menurut (Hasibuan and Sinurat, 2020) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari 2 faktor yaitu :

1. Faktor internal, faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang. Contohnya seperti kinerja yang baik disebabkan karena pegawai mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras sedangkan pegawai yang mempunyai kinerja tidak bagus disebabkan oleh pegawai yang mempunyai kemampuan rendah dan tidak ada keinginan untuk memperbaiki dirinya.
2. Faktor eksternal, faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungannya. Contohnya seperti sikap, perilaku, cara berkomunikasi terhadap rekan kerja, bawahan atau pimpinan fasilitas kerja, lingkungan kerja dan iklim organisasi.

Amstrong dan Baron dalam (Wibowo 2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja, pengembangan karir dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa diantaranya yang pertama yaitu komunikasi. Komunikasi menjadi hal penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya komunikasi yang baik antar sumber daya manusia di lingkungan kerja antar tim, rasa saling percaya juga akan terbangun seiring berjalannya waktu. Selanjutnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kerjasama tim. tim kerja berkelompok dalam bekerja juga berperan penting untuk menumbuhkan motivasi pegawai dan dapat bekerja secara maksimal. Kemudian pengembangan karir, pengembangan karir memberikan motivasi bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai mempunyai arti penting yang sangat mempengaruhi kesuksesan dalam instansi, karna dengan adanya Pegawai yang berprestasi atau Pegawai yang rajin maka instansi akan menjadi meningkat serta mencapai sesuai apa yang diharapkan. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian yang merupakan kekuatan untuk mempengaruhi perilaku Pegawai, maka dari itu diperlukanya penilaian kinerja Pegawai untuk mengetahui hasil kinerja yang telah dicapai dalam sebuah instansi.

Menurut (Sahir et al. 2022, hal 21) tujuan dan manfaat kinerja Pegawai pada dasarnya meliputi :

1. Mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang sesuai, contohnya memberikan kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari Pegawai.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan kinerja kerja.
6. Untuk membedakan Pegawai yang satu dengan lainnya.
7. Dapat memperkuat hubungan kerja dengan adanya diskusi tentang kemajuan hubungan kerja.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Dapat membantu penempatan kerja Pegawai sesuai dengan hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk meningkatkan manajemen kinerja.

Adapun menurut (Revida et al. 2022, hal 7) tujuan dan manfaat kinerja Pegawai yaitu :

1. Membantu mencapainya peningkatan standar kinerja Pegawai atau sekelompok Pegawai tertentu.
2. Membantu Pegawai untuk bekerja sesuai arah dan tujuan instansi.
3. Membantu Pegawai dalam mengidentifikasi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan agar mereka dapat menjalankan tugasnya secara efektif.
4. Membantu Pegawai untuk mengelolah umpan balik secara teratur yang berkaitan dengan kinerja Pegawai sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relevan sehingga Pegawai dapat mencapai dan meningkatkan kinerja pengembangan diri.
5. Manfaat kinerja Pegawai dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan motivasi, semangat kerja Pegawai, memperbaiki komitmen, memperbaiki nilai-nilai dasar dan dapat memperbaiki perkembangan organisasi berkelanjutan.

Selanjutnya manfaat dan tujuan menurut (Adhari 2020, hal 78) kinerja Pegawai memiliki tujuan yang sangat memotivasi Pegawai, agar Pegawai dapat bekerja dengan baik dan dapat menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat, maka ada tujuan dan manfaat Pegawai yaitu meliputi :

1. Dapat mengetahui pengembangan kinerja Pegawai.
2. Dapat mengetahui keperluan instansi.
3. Dokumentasi.
4. Pengambilan keputusan administrasi.

Berdasarkan kutipaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat kinerja Pegawai yaitu untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan Pegawai agar manajemen dapat menentukan Pegawai yang tepat pada posisi pekerjaanya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja Pegawai adalah sesuatu alat yang dapat memberikan gambaran atau penilaian sejauh mana pencapaian kinerja Pegawai. Contohnya seperti meningkatkan disiplin Pegawai merupakan contoh kinerja yang akan diukur yang sering dianggap merupakan indikator kinerja.

Adapun indikator-indikator kinerja Pegawai menurut (Firdaus and Norewati 2022, hal 42) yaitu:

1. Prestasi kerja.

Ketika hasil tugas Pegawai sulit ditentukan, instansi dapat mengevaluasi dari perilaku Pegawai yang berhubungan dengan tugas.

2. Pencapaian target.

Faktor yang paling tepat untuk dievaluasi dari hasil pencapaian target dan dilihat dari kemampuan Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya.

3. Keterampilan.

Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis antar pribadi atau berorientasi bisnis.

4. Kepuasan.

Yaitu kualitas kerja Pegawai yang sesuai dengan ketentuan kesiapan Pegawai.

5. Inisiatif.

Yaitu semangat untuk mempekerjakan tugas -tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.

6. Tingkat kehadiran.

Menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan Pegawai.

7. Ketaatan.

Yaitu kesadaran dan kesediaan dalam penyelesaian kerja.

8. Tepat waktu.

Yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

Kemudian menurut (Solehuddin 2022, hal 15) terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja Pegawai, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kinerja dilihat dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan kemampuan Pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan awal waktu serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain yang berguna.

4. Efektivitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi organisasi seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku yang dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat seorang Pegawai yang dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai dengan komitmen kerja dan memiliki tanggung jawab Pegawai terhadap kantor.

Berdasarkan uraian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator Pegawai adalah pencapaian tujuan instansi yang ditentukan oleh Pegawai melalui sebagai berikut :

1. Kualitas.

Kualitas kerja biasanya diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dari keterampilan dan kemampuan Pegawai.

2. Kuantitas.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan biasanya dinyatakan dengan istilah jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketetapan waktu.

Ketetapan waktu adalah tingkat aktivitas yang dapat dilihat dari hasil output serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas.

Efektivitas adalah penggunaan sumber daya organisasi seperti baku, teknologi, uang dan tenaga dimaksimalkan dengan menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Kemandirian adalah tingkat kinerja Pegawai yang dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja.

Komitmen kerja adalah suatu tingkat dimana Pegawai mempunyai tanggung jawab dengan intansi dan memiliki komitmen terhadap kantor.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian sesuatu berita atau pesan antar dua orang atau lebih. Dengan adanya komunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari misalnya seperti didalam rumah tangga, ditempat kerja,disekolah, dipasar dan tempat lain sebagainya. Komunikasi sangat penting bagi kehidupan manusia, tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam berkomunikasi, manusia juga dapat

berkembang dengan adanya komunikasi. Manusia dapat berkomunikasi dengan menggunakan tanda, simbol, dan lainnya yang dapat dipahami bersama.

Menurut (Purba et al. 2020, hal. 1) Komunikasi adalah merupakan proses interaksi antar manusia dan juga antar manusia dengan lingkungannya. Dua atau lebih manusia berinteraksi dengan sama sama memahami gagasan, opini, kepercayaan, dan sikap sesama. Mereka bisa saling tukar menukar informasi melalui berbicara, Gerakan bagian tubuh, tanda dan lambang dan lainnya. Pada beberapa tahun ini Bahasa yang dikembangkan berbentuk sarana komunikasi yang paling kompeten tetapi sebenarnya bukan satu-satunya.

Kemudian menurut (Simamora 2021, hal. 1) Komunikasi atau dalam Bahasa Inggris disebut sebagai communication yang juga berasal dari bahasa Latin *communicatio*, dan bersumber dari kata *communis* yang memiliki makna yang sama. Seperti yang dikatakan oleh Hafied Cangara, komunikasi berpangkal pada perkataan Latin *communis* yang artinya membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih.

Selanjutnya menurut (Setiawati and Agustin 2021, hal. 1) Komunikasi merupakan hal yang kita lakukan dalam kehidupan sehari-hari. Saat ini kita tidak bisa sekalipun menghindari komunikasi. Maka dari itu, komunikasi merupakan kebutuhan pokok manusia. Pada dasarnya komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari satu pihak ke pihak yang lain. Dengan perkembangan teknologi, komunikasi semakin beragam cara

dan jenisnya. Menurut (Nugraha Pratama, Pasaribu 2019) komunikasi adalah pertukaran pesan antara manusia dengan tujuan pemahaman yang sama dan komunikasi juga suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain hingga dapat menghasilkan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Sementara itu menurut (Usma 2022, hal. 470) komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung. Secara tertulis lisan maupun bahasa nonverbal. Orang yang melakukan komunikasi disebut Komunikator. Orang yang diajak berkomunikasi disebut komunikasi. Orang yang mampu berkomunikasi secara efektif disebut komunikatif. Orang yang komunikatif adalah orang yang mampu menyampaikan informasi atau pesan kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis maupun lisan sehingga orang lain dapat menerima informasi sesuai dengan harapan sipemberi informasi.

Berdasarkan dari definisi diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi adalah proses dimana manusia saling berintraksi antara dua atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami sesama. Komunikasi berfungsi untuk memperbaiki hubungan sosial serta mengembangkan keberadaan suatu kelompok masyarakat. Masalah komunikasi yang ada pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yaitu komunikasi yang terjalin diinstansi masih belum berjalan dengan baik dilihat dari pegawai yang jarang berdiskusi dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluhan pegawai.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat komunikasi

Tujuan dan manfaat komunikasi yaitu untuk mendapatkan penyampaian atau memperluas ide seseorang kepada orang lain, sehingga orang lain mendapatkan informasi dan ilmu pengetahuan dari penyampaian seseorang tersebut. Menurut (Usma 2022, hal. 470) Tujuan dan manfaat komunikasi yaitu sebagai sarana untuk :

1. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
2. Menyampaikan dan menerima informasi.
3. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
4. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan).
5. Mengubah keadaan sosial.
6. Sarana untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengambilan keputusan, negoisasi, dan pelaporan.

Selanjutnya menurut (Usma 2021. hal. 247) Mengatakan bahwa tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai berikut :

1. Terlaksananya fungsi manajemen dengan lancar.
2. Terinformasikan berbagai informasi seperti pesandan data.
3. Terhindarnya kesalahan komunikasi (*miscommunication*) yang dapat menimbulkan konflik.
4. Terhindarnya kesalahan pahaman pengiriman dengan penerima.
5. Terciptanya keterbukaan.
6. Terciptanya komunikasi yang efektif yaitu proses persamaan persepsi pengirim dan penerima.

Kemudian menurut (Narimawati and Praratya 2022) tujuan dan manfaat komunikasi khususnya bagi suatu organisasi, adalah sebagai berikut:

1. Menggabungkan semua unsur yang berhubungan pada semua kegiatan hingga menimbulkan rasa kesetiakawanan.
2. Semua pemimpin dapat memantau langsung keadaan bidang-bidang yang dibawah sehingga terjadinya pengendalian operasional yang efisien.
3. Meningkatkan rasa tanggung jawab yang besar dan melibatkan mereka pada kepentingan organisasi.
4. Memunculkan rasa saling menghormati dan rasa tanggung jawab sesama sehingga menimbulkan rasa kesatuan.
5. Tujuannya agar apa yang disampaikan dapat dimengerti kepada penerima.
6. Dapat memahami satu sama lain.

Lalu menurut (Milyane et al. 2022) ada beberapa tujuan dan manfaat komunikasi lainnya yaitu :

1. Komunikasi bertujuan untuk menyampaikan informasi kepada sasaran. Setiap komunikasi yang disampaikan harus jelas agar pesan yang disampaikan mudah dimengerti dan akan menjadi komunikasi yang efektif.
2. Komunikasi bertujuan untuk terjadinya perubahan tingkah laku. Dengan adanya komunikasi yang baik maka komunikator berharap komunikasi sesuai dengan yang diharapkan.

3. Komunikasi bertujuan untuk mendapatkan kebahagiaan. Hal ini bertujuan dengan adanya komunikasi sesama akan menimbulkan kebahagiaan dalam bekerja.
4. Komunikasi bertujuan untuk pemenuhan harapan. Semua orang memiliki harapan dalam hidupnya, dengan adanya penyampaian pesan berupa harapan maka komunikator menginginkan harapan dapat terwujud.
5. Komunikasi bertujuan untuk memperoleh kejelasan sesuatu. Saat ada situasi yang membingungkan seseorang akan mencari jawaban untuk menyelesaikan masalah maka dengan adanya komunikasi diharapkan menemukan jalan keluar dan kejelasan dari masalah tersebut.
6. Komunikasi bertujuan untuk meningkatkan keterikatan antara anggota keluarga ataupun kelompok. Dengan adanya saling berkomunikasi diharapkan hubungan anggota keluarga maupun kelompok semakin erat.
7. Komunikasi memiliki tujuan terciptanya keselarasan dan keharmonisan. Namun komunikasi akan menimbulkan masalah atau perpecahan apabila komunikasi buruk. Maka dari itu jaga lah terus komunikasi yang baik agar terciptanya keharmonisan.
8. Komunikasi berguna dalam kelangsungan hidup sebuah komunitas, wilayah dan daerah.
9. Komunikasi berguna dalam menciptakan perdamaian. Dalam hal ini komunikasi menjadi kunci utama dalam perdamaian untuk menyelesaikan perselisihan.

10. Komunikasi berguna dan menjadi kunci dalam pengembangan ilmu lainnya. Artinya tidak ada satupun ilmu yang tidak menggunakan komunikasi, komunikasi merupakan kebutuhan dasar dalam pengembangan suatu ilmu.

Dari berbagai pendapat para pakar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi adalah bagian yang sangat penting dari kehidupan karna semua kegiatan manusia memerlukan komunikasi untuk mencapai apa yang mereka inginkan. Jadi berkomunikasi dengan baik agar terciptanya perdamaian dan hubungan yang harmonis.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Faktor- faktor yang mempengaruhi komunikasi diantaranya yaitu emosi, peran, hubungan, pengetahuan dan latar belakang. Menurut (Mulyana and Hilmawan 2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi jalannya proses komunikasi yaitu:

1. Usia

Agar terjalinnya komunikasi yang efektif maka harus lah diperhatikan perkembangan usia seseorang baik dari sisi bahasa, maupun proses berfikir dari orang tersebut. Cara berkomunikasi dengan remaja dan dengan balita tentu saja sangat berbeda, berbicara dengan remaja akan lebih mudah dimengerti dan akan membuat komunikasi menjadi efektif.

2. Persepsi

Persepsi adalah pandangan seseorang terhadap suatu kejadian atau peristiwa. Persepsi ini dibuat dari harapan atau pengalaman. Terjadinya hambatan komunikasi maka akan mengakibatkan perbedaan persepsi.

3. Nilai

Nilai adalah standar yang mempengaruhi perilaku seseorang sehingga pentingnya untuk menyadari nilai tersebut.

4. Latar belakang budaya sosial

Bahasa dan gaya komunikasi akan sangat dipengaruhi oleh faktor budaya. Budaya juga akan membatasi cara bertindak dan berkomunikasi seseorang.

5. Emosi

Emosi merupakan perasaan subjek terhadap suatu kejadian. Perasaan seseorang dapat mempengaruhi komunikasi lawan bicaranya.

6. Jenis kelamin

Setiap jenis kelamin mempunyai gaya komunikasi yang berbeda-beda. Wanita dan lelaki memiliki gaya komunikasi yang berbeda. Wanita jika bermain dengan kelompoknya menggunakan bahasa untuk mencari kejelasan, meminimalkan perbedaan. Sedangkan laki-laki menggunakan bahasa untuk kemandirian dan aktivitas bermainnya.

7. Pengetahuan

Tingkat pengetahuan seseorang akan mempengaruhi komunikasi yang dilakukan. Jika seseorang memiliki tingkat komunikasi yang tinggi maka komunikasi tersebut akan berjalan secara efektif.

8. Peran dan hubungan

Gaya komunikasi sesuai dengan peranan dan hubungan antar orang yang berkomunikasi. Cara berkomunikasi sebagai Pegawai kepada atasan akan berbeda ketika berbicara dengan sesama Pegawai, begitu juga antar guru dengan muridnya.

9. Lingkungan

Lingkungan yang bersing, nyaman dan wangi akan mempengaruhi komunikasi yang efektif.

10. Jarak

Jarak tentu saja dapat mempengaruhi komunikasi. Karna dengan jarak yang jauh kita sulit untuk menangkap apa yang dikatakan seseorang itu dan komunikasi pun terhambat dan komunikasi berjalan tidak efektif.

Kemudian faktor- faktor yang mempengaruhi keberhasilan komunikasi menurut (Akib et al. 2023) yaitu :

1. Latar belakang budaya

Interpretasi atau mengertikan suatu pesan akan terbentuk dari pola fikir seseorang dari kebiasaan, semakin sama latar belakang budaya antar komunikator dengan komunika, maka somunikasi akan semakin efektif.

2. Ikatan kelompok atau group

Nilai yang didapat oleh suatu kelompok sangat mempengaruhi cara mengamati pesan yang diterima. Pandangan suatu kelompok dengan kelompok lain dalam mengamati suatu pesan dapat berbeda-beda juga.

3. Harapan

Harapan sangat berpengaruh terhadap penerimaan suatu pesan, sehingga dapat menerima pesan sesuai dengan apa yang diharapkan

4. Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin kompleks sudut pandang dalam menyikapi suatu pesan yang disampaikan.

5. Situasi

Perilaku sangat berpengaruh terhadap lingkungan atau situasi disekitarnya.

Sedangkan menurut (Saadah et al. 2022) faktor- faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

1. Kredibilitas atau kepercayaan. Faktor yang berperan pada sumber. Kredibilitas yaitu persepsi tentang kelebihan- kelebihan yang dimiliki sumber sehingga diterima atau diikuti oleh khalayak.
2. Isi/Niatan. Faktor yang berpengaruh pada pesan. Pesan yang disampaikan harus bermanfaat karna jika pesannya bermanfaat maka komunikasi akan menjadi baik
3. Pertalian/ hubungan. Faktor yang berperan pada pesan. Dalam arti pesan yang disampaikan harus sesuai dengan realita kehidupan sehari-hari.

4. Kejelasan. faktor yang berperan pada pesan. Artinya pesan yang disampaikan harus jelas karena jika pesan yang disampaikan tidak jelas maka sulit terjadinya keberhasilan dalam komunikasi tersebut.
5. Berkeseimbangan dan konsisten. Faktor yang berperan kepada pesan. Artinya pesan yang disampaikan harus sering disampaikan Kembali dan harus bersifat tetap, jika pesan berubah dari satu komunikasi dengan komunikasi lainnya maka tujuan komunikasi akan sulit dicapai.
6. Saluran. Faktor yang berperan pada media. Artinya media yang dipilih harus sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai.
7. Kemampuan para pendengar. Faktor yang berperan pada sasaran. Artinya dalam menyampaikan pesan harus diperhatikan kemampuan dan sasaran sipenerima pesan, seperti tingkat pendidikannya, sosial ekonominya, sosial budanya dan lain sebagainya.

2.1.2.4 Indikator Komunikasi

Komunikasi dikatakan efektif apabila komunikasi yang terjadi bersifat dua arah yaitu dimana makna yang dimaksud oleh komunikator atau penerima sesuai dengan pemberi informasinya. Menurut (Tasmin et al. 2020) ada beberapa indikator komunikasi terjadinya komunikasi yang efektif yaitu :

1. Empati, yaitu dimana kita dapat merasakan perasaan seseorang merupakan tujuan dari empati dengan kata lain dapat memahami

perasaan seseorang dengan mencoba merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain.

2. Keterbukaan, ada dua aspek yang mencerminkan keterbukaan yaitu dengan kemajuan berkomunikasi secara terbuka dan aspek kemauan untuk berkomunikasi secara jujur.
3. Kepositifan, perhatian yang positif kepada seseorang diperlukan agar komunikasi yang baik dapat berjalan.
4. Jelas. Yang dimaksud dengan jelas adalah usaha untuk tidak menimbulkan pemahaman yang berbeda.
5. Rendah hati, sikap rendah hati perlu dimiliki seseorang agar terbentuknya rasa saling menghargai.

Sementara itu menurut (Sundahry et al. 2022) terdapat indikator komunikasi efektif, yaitu sebagai berikut :

1. Pemahaman, kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang dimaksud oleh komunikator.
2. Kesenangan, apabila proses komunikasi berjalan dengan lancar dan berhasil maka akan menimbulkan kesenangan.
3. Pengaruh pada sikap, jika dengan berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka informasi yang terjadi adalah efektif.
4. Hubungan yang makin baik. Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Jika seseorang memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, dan cocok makan dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5. Tindakan, dengan adanya sebuah tindakan didalam kedua belah pihak maka komunikasi akan bersjalan secara efektif.

Selanjutnya menurut (Efendi 2022) indikator- indikator komunikasi interpersonal sebagai berikut: membangun hubungan pribadi, efektif dalam menyampaikan pesan, saling menghargai, ramah, nyaman dalam menyampaikan pesan, penerimaan yang mudah dipahami.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator komunikasi yaitu alat ukur dalam proses kepercayaan dengan sesama pegawai, rekan sekerja dapat bergaul dengan baik, ubungan dengan rekan memuaskan, organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat. Dan hubungan pegawai dengan pemimpin terjalin baik.

2.1.3 Kerjasama Tim

2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah suatu kemampuan bekerja sama antar seseorang yang membentuk menjadi sebuah organisasi untuk tercapainya visi dan misi bersama. Kerjasama tim juga merupakan suatu kemampuan yang sangat kuat untuk mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi yang diinginkan secara bersama-sama, dengan kerjasama tim pekerjaan akan lebih mudah terselesaikan dan dapat mengefesiensikan waktu kemudian sisa waktunya dapat digunakan untuk pekerjaan lain yang bermanfaat.

Menurut (Tuginem and Trisiyani 2021) kerjasama tim (teamwork) merupakan kegiatan yang dijalankan dengan berkelompok yang tergabung

dalam satu organisasi yang dikerjakan dengan baik. Tim yang terdiri dari orang-orang memiliki kemampuan yang berbeda-beda dan dilakukan untuk bekerjasama dengan pemimpin. Terjadinya sebuah kerjasama untuk menyelesaikan sebuah tugas dengan baik, dengan adanya kerjasama diharapkan tugas yang diberikan berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan

Sementara itu menurut (Helmi and Ariana 2022) teamwork atau kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok yang bertujuan untuk mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan bersama. Kerjasama tim juga merupakan gabungan pribadi seseorang menjadi satu untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sebuah tim yang diambil bukanlah tujuan pribadi seseorang, bukan tujuan ketua tim, bukan juga tujuan pribadi yang paling populer di tim tetapi yang diambil yaitu tujuan yang telah disepakati bersama. Dalam sebuah tim yang dibutuhkan adalah kebersamaan satu sama lain saling tolong menolong dan saling bergandeng tangan. Saling mendukung dan mensupport satu sama lain adalah kunci keberhasilan kerjasama tim, jika terjadi perselisihan antar pribadi maka tim harus menyelesaikannya terlebih dahulu karena dalam satu tim pasti berasal dari latar belakang berbeda yang dapat menyebabkan perselisihan, maka dari itu sangat penting untuk selalu mendukung satu sama lain dan saling bekerjasama dalam tim karena semua itu sangat penting untuk mencapai keberhasilan dalam tim.

Selanjutnya menurut (Simarmata 2022, hal. 48) kerjasama tim adalah kemampuan seseorang untuk bekerjasama dengan baik dalam mencapai

maksud dan tujuan sebuah tim serta seluruh anggota didalam tim tersebut mampu berpartisipasi satu sama lain dan dapat memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan harapan tim, memahami tugas yang diberikan saling tolong-menolong saling percaya serta saling bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya adalah faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan bersama.

Kemudian menurut (Purbaningsih, Syaripudin, and Muadi 2021) Kerjasama tim disebut juga sebagai kerja sama kelompok. Kerjasama kelompok merupakan kerjasama berbagi informasi agar terbentuknya rasa saling bertanggung jawab. Selain itu kerjasama tim juga disebut sebagai gabungan dari sikap, perilaku, skill beberapa orang digabungkan agar tercapainya tujuan tim, tidak hanya itu tindakan dan prasaan masing-masing anggota tim yang saling terkait juga sangat dibutuhkan untuk keberhasilan pencapaian tujuan tugas tim.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah kerjasama yang dilakukan oleh beberapa orang dan membentuk menjadi satu dalam satu organisasi guna untuk mengerjakan tugas yang diberikan menjadi lebih baik lagi dari pada mengerjakan sendiri, kerjasama tim harus didasari dengan adanya saling kompak, saling mendukung satu sama lain, saling mengerti ,saling tolong menolong agar terjadinya kerjasama yang efektif dan mencapai hasil sesuai dengan keinginan tim. Masalah kerjasama tim yang ada pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yaitu rendahnya kerjasama tim yang dilihat dari kompetensi yang tidak sesuai dengan standar kerja.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Kerjasam Tim

Tujuan dan manfaat kerjasama tim adalah untuk membangun solidaritas kekompakan dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap sesama, sesulit apapun masalah yang dihadapi akan lebih cepat terselesaikan dibandingkan hanya mengandalkan satu orang saja. Dengan adanya kerjasama anggota tim maka pekerjaan akan cepat terselesaikan dan bisa mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut (Putra, Maharani, and Soraya 2021, hal. 173) ada beberapa tujuan dan manfaat yang diperoleh dengan kerja sama yaitu:

1. Untuk mencapai target organisasi dengan bekerjasama akan lebih efektif dan efisien.
2. Tumbuhnya rasa semangat persatuan dalam sebuah kelompok/organisasi.
3. Pekerjaan akan terasa jauh lebih mudah.
4. Dapat melatih pribadi seseorang untuk selalu menerima kritikan atau saran dalam memberikan pendapat didalam bersosialisasi.
5. Mampu menciptakan rasa persaudaraan yang ketat.
6. Melatih diri untuk lebih menghargai orang lain.

Kemudian menurut (Hasan et al. 2022) bekerja secara tim akan menghasilkan manfaat dan tujuan seperti :

1. Efisiensi yang lebih tinggi, dengan adanya kerjasama maka tim menggabungkan upaya individu jadi mereka dapat mencapai lebih dari sekedar individu yang bekerja sendiri.

2. Kecepatan penyelesaian akan lebih cepat selesai, karna dengan adanya kerjasama saling tolong-menolong banyak saling memberikan masukan waktu yang mereka butuhkan dalam menyelesaikan tugasnya lebih singkat.
3. Ide- ide yang baru, baik, dan bijaksana. Dengan ide mereka dapat membantu menghasilkan solusi yang tidak dapat dipecahkan oleh seorang individu
4. Efektifitas yang lebih besar, Ketika orang mengoordinasikan upaya mereka, mereka dapat berbagi peran dan tugas sehingga dapat terselesaikan masalah secara menyeluruh.

Sementara itu menurut (Safrudin, Mulyati, and Lubis 2018) terdapat sejumlah tujuan dan manfaat kerjasama tim yaitu:

1. Dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan keterampilan
2. Mempererat ikatan kerjasama
3. Timbulnya sebuah semangat persatuan
4. Pekerjaan akan dapat lebih cepat terselesaikan
5. Pekerjaan akan terasa lebih ringan

Selanjutnya menurut (Fajar et al. 2020) bekerja sama didalam sebuah tim akan memberikan manfaat dan tujuan baik bagi organisasi, bagi organisasi kerjasama tim akan meningkatkan produktivitas kerja, kualitas kerja, mentalitas kerja, dan kemajuan organisasi. Sedangkan bagi anggota kerjasama tim dapat mengurangi beban kerja atau meringankan pekerjaan karna ditanggung bersama sama serta dapat sama sama menyalurkan bakat dan kemampuannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah kemampuan bekerjasama untuk membangun tujuan bersama, dengan mengambil keputusan bersama, menghormati keputusan bersama tanpa adanya konflik dan saling mendukung satu sama lain maka pekerjaan yang dihadapi akan terasa mudah dan dapat terjalinnya solidaritas yang tinggi sehingga tercapai pula visi misi sesuai dengan harapan.

2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yaitu komunikasi yang terjaga, motivasi kerja, kemampuan bekerjasama, kepercayaan terhadap rekan kerja, kerjasama tim yang solid dan lain sebagainya. Dengan berjalannya faoto tersebut maka akan tercapainya keberhasilan sesuai dengan yang diinginkan.

Menurut (Notosudjono, Retnowati, and Mardiana 2022) mengatakan bahwa ada 5 faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama tim :

1. Pengaruh lingkungan.

Kerjasama tim tercipta karena adanya tujuan yang ingin dicapai oleh para anggota. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai karena lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para Pegawai dalam menyelesaikan beban tugasnya dengan baik pula, maka dari itu lingkungan sangat berpengaruh penting untuk kerjasama tim.

2. Tujuan

Salah satu kunci utama dalam pembentukan sebuah tim adalah dengan adanya tujuan bersama yang ingin dicapai. Dengan kerjasama sama tim maka tujuan tersebut pasti berjalan dengan baik dibandingkan dikerjakan secara individu.

3. Peran

Pengaturan peran sangat penting dalam sebuah organisasi. Pemimpin organisasi harus mampu melakukan pemetaan karakter anggota dan memanfaatkannya untuk kepentingan tim, agar terjalannya kerjasama yang efektif.

4. Proses kerja

Setelah anggota tim sudah mengetahui apa yang harus mereka lakukan maka kemudian mereka harus mempertimbangkan bagaimana cara pengerjaan yang harus terlebih dahulu dilakukan.

5. Hubungan antara anggota

Hubungan antar anggota sangat penting didalam dunia kerja. Terkadang konflik muncul karena adanya perbedaan pendapat serta adanya perbedaan kepribadian. Namun anggota tim selalu berusaha mencari solusi segala jenis permasalahan agar terciptanya kerjasama harmonis serta kenyamanan dalam bekerja sehingga pekerjaan akan mudah diselesaikan.

Menurut (Tonasi and Rahmadhani 2019) faktor yang mempengaruhi kerjasama tim diantaranya yaitu hal timbal balik, orientasi individu, dan komunikasi. Kerjasama tim adalah keterlibatan secara pribadi diantar dua belah pihak demi tercapainya penyelesaian masalah yang dihadapi secara

optimal. Kemudian menurut (S. Purba et al. 2020) Faktor faktor yang mempengaruhi kerjasama tim diantaranya adalah :

1. Rasa saling percaya antar rekan kerja.
2. Anggota tim melakukan pengayaan agar tujuan kelompok tercapai.
3. Anggota tim mendapatkan kebebasan untuk lebih otonomis.
4. Kepercayaan mengenai tanggung jawab dan peran anggota tim.
5. Umpan balik antara anggota tim

Dari beberapa kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yaitu agar pekerjaan lebih mudah dikerjakan saat bersama, dapat menumbuhkan jiwa kebersamaan yang tinggi, rasa saling menghargai, saling mengerti agar pekerjaan mencapai hasil sesuai dengan keinginan.

2.1.3.4 Indikator Kerjasama Tim

Indikator kerjasama dibangun untuk tujuan bersama yang jelas dengan saling terbukanya komunikasi satu sama lain, semua anggota saling menghargai, lingkungan kerja yang mendukung, penyelesaian masalah dengan adil, keputusan diambil secara bersama dan pola pemimpin yang baik maka terjalinnya kerjasama yang baik secara efektif. Menurut (Nugraheni 2022, hal. 147) mengatakan bahwa ada beberapa indikator dalam kerjasama tim yaitu :

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan dalam sebuah tim karna agar pekerjaan dikerjakan lebih efektif dibanding dengan dikerjakan secara individu.

2. Kepercayaan

Saling percaya merupakan indikator yang penting dalam kerjasama agar tidak terjadinya kesalah pahaman.

3. Kekompakkan

Bekerjasama dan Bersatu dalam mengerjakan pekerjaannya merupakan salah satu keberhasilan dalam berkelompok.

Sedangkan menurut (Hakim 2021. hal, 30) indikator kerjasama tim adalah

1. Mempunya komitmen terhadap persetujuan bersama
2. Menegakkan tujuan yang spesifik
3. Evaluasi kinerja dan sistem ganjaran yang benar
4. Menghindari kemalasan social dan tanggung jawab
5. Kepemimpinan dan terstruktur
6. Mengembangkn saling percaya yang tinggi

Sementara itu menurut (Hasan et al. 2022, 142) indikator kerjasama tim yaitu saling bekerjasama berinterksi dan saling membantu. Oleh karena itu kerjasama tim sangat melibatkan serangkaian kegiatan yang saling bergantung yang dilakukan induvidu kepada kelompoknya untuk menciptakan hasil yang diinginkan bersama.

Dari beberpa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan indikator kerjasama tim diantara nya mengukur kerjasama tim yaitu :

1. Tujuan yang jelas
2. Saling terbuka dan jujur dalam berkomunikasi
3. Pengambilan keputusan secara adil

4. Terciptanya suasana kepercayaan
5. Rasa saling memiliki
6. Partisipasi semua anggota yang tinggi

2.1.4 Pengembangan Karir

2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah kegiatan pegawai untuk membantu sesama pegawai dalam merencanakan karir ditempat mereka bekerja agar mencapai keberhasilan. Pengembangan karir juga disebut sebagai pengembangan diri dari seorang individu atau Pegawai itu sendiri proses atau usaha untuk mencapainya peningkatan sikap Pegawai sehingga terjadinya peningkatan kewenangan serta jabatannya didalam organisasi.

Menurut (Wakhinuddin 2020. 212) Mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan kepegawaian yang membantu pegawai lainnya untuk merencanakan karir masa depan mereka di instansi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri mereka secara maksimum. Pengembangan karir juga disebut sebagai suatu langkah yang ditempuh instansi untuk menghadapi tuntutan tugas Pegawai dan untuk menjawab tuntutan tugas Pegawai dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam membangun sdm di instansi yang merupakan suatu keharusan yang mutlak diperlukan disetiap instansi.

Kemudian menurut (Hatijar, Mahmud, and Yanti 2022, hal. 117) pengembangan karir adalah kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang jabatan atau jenjang pangkat bagi seorang pegawai negeri pada

suatu organisasi dan jalur karir yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Lalu menurut (Simanjuntak et al. 2021. hal, 92) Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan manajer sumber daya manusia dalam bentuk dukungan antara Pegawai dengan instansi. pengembangan karir harus tetap tersusun dengan baik, karena semakin baik sistem pengembangan karir Pegawai maka semakin muda Pegawai dalam mengembangkan karirnya dan berdampak bagi perkembangan instansi juga.

Sementara itu menurut (Saragih et al. 2021) pengembangan karir merupakan kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karirnya yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir pada umumnya yaitu peningkatan karir seseorang secara vertikal dari tingkat pekerjaan sebelumnya ke tingkat berikutnya. Pengembangan karir juga dapat digambarkan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan instansi dengan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral Pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka melalui pelatihan dan pendidikan.

Selanjutnya menurut (Yusup 2021) pengembangan karir adalah proses pengembangan atau pengelolaan karir individu agar mampu memahami pekerjaannya secara efektif dan efisien sehingga mampu pula untuk memaksimalkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan dalam organisasi.

Lalu menurut (Faustyna and Jumani 2017) pengembangan karir dapat diartikan setiap orang yang bekerja pada suatu instansi akan memiliki

sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Kemudian menurut (Jufrizen 2015) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat diartikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan mencapai hasil yang sesuai dengan yang diinginkan dan mampu mengerjakan tugasnya dengan efektif. Masalah pengembangan karir yang ada pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yaitu belum optimalnya pengembangan karir pada Pegawai disebabkan rendahnya kesadaran Pegawai terhadap pentingnya pelatihan dilihat dari realisasi HOP (Hari Orang Pelatihan) masih mengalami fluktuasi dan jumlahnya belum sesuai dengan rencana dari HOP.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Pengembangan Karir

Tujuan dan manfaat pengembangan karir secara umum adalah untuk mengembangkan prestasi Pegawai, meningkatkan loyalitas Pegawai, menambah motivasi Pegawai agar dapat mengembangkan bakat kemampuannya, meningkatkan kesadaran diri dan pemahaman diri, serta dapat mencapai kepuasan pribadi.

Menurut (Saragih et al. 2021, 41) Tujuan dan manfaat pengembangan karir yaitu:

1. Peningkatan produktivitas

2. Kerja moral kerja
3. Pengawasan menurun
4. Tingkat keselamatan menurun
5. Membantu mmencapai tujuan individu dan instansi
6. Tunjukkan kesejahteraan Pegawai
7. Dapat memperkuat hubungan antara Pegawai dan instansi
8. Meningkatkan tanggung jawab sosoal
9. Dapat membantu memperkuat pelaksanaan program instansi lainnya agar tujuan instansi dapat tercapai
10. Membantu Pegawai dalam memngembangkan karirnya

Kemudian menurut (Nupin 2021) tujuan dan manfaat pengembangan karir sebagai berikut:

1. Dapat membantu pencapain tujuan individu dan instansi
2. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
3. Membantu pegawai mengetahui dimana skill mereka
4. Dapat melaksanakan program- program instansi
5. Meningkatkan keseluruhan analisi pegawai
6. Menambah tantangan dalam bekerja
7. Meningkatkan otonomi individu
8. Dapat meningkatkan tanggung jawab

Sedangkan menurut (MUHADI 2021) tujuan dan manfaat pengembangan karir adalah :

1. Mengembangkan para Pegawai agar dapat dipromosikan
2. Mengungkapkan potensi Pegawai

3. Mendorong pertumbuhan Pegawai
4. Dapat memuaskan kebutuhan Pegawai
5. Dapat meningkatkan karir

Dari beberapa kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat pengembangan karir yaitu guna membantu Pegawai untuk merencanakan karir masa depan ditempat mereka bekerja, membantu Pegawai agar mencapai posisi atau jabatan yang lebih tinggi lagi ,sehingga para Pegawai yang bersangkutan dan juga pihak instansi dapat mengembangkan diri secara optimal.

2.1.4.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut (Widyanti 2021, hal. 111) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu :

1. Hubungan pegawai dengan organisasi.
2. Personalitas pegawai.
3. Faktor- faktor eksternal
4. Berpolitik dalam organisasi
5. System penghargaan
6. Jumlah pegawai
7. Ukuran organisasi
8. Kultur organisasi

Kemudian menurut (Lewaher et al. 2021) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja, salah satunya adalah pengembangan karir. Dengan adanya komitmen kerja maka

pengembangan karir akan berjalan dengan baik, komitmen kerja Pegawai dapat terbentuk ketika disaat Pegawai memiliki ruang dan kesempatan untuk mengembangkan karirnya didalam instansi. lingkungan serta kondisi kerja yang nyaman serta kompensasi yang tinggi adalah hal yang diinginkan Pegawai. Salah satu cara untuk menunjukkan komitmen instansi terhadap Pegawai adalah dengan memiliki karir yang sukses dan memuaskan. Lalu menurut (Pratiwi, Anwar, and Rochka 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang Pegawai yaitu:

1. Prestasi kerja
2. Pengenalan oleh pihak lain
3. Kesetiaan pada organisasi
4. Pembimbing dan sponsor pembimbing

Sedangkan menurut (Wakhinuddin 2020) faktor- faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karawan adalah :

1. Prestasi kerja
2. Pengenalan oleh pihak lain
3. Kesetiaan pada organisasi
4. Pembimbing dan sponsor pembimbing
5. Dukungan para bawahan
6. Kesempatan untuk bertumbuh
7. Pengunduran diri

Dari beberapa kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor- faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan Pegawai salah satunya yitu prestasi kerja, dengan adanya prestasi kerja Pegawai, dengan dikelolahnya

instansi oleh orang-orang yang berprestasi maka instansi akan berkembang dan berjalan secara efektif.

2.1.4.4 Indikator pengembangan karir

Setiap instansi pasti memiliki indikator pengembangan karir, betapa baiknya suatu rencana karir yang dibuat seseorang pekerja dengan tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir, berikut indikator pengembangan karir Pegawai menurut menurut (Lewaher et al. 2021) indikator-indikator pengembangan karir yaitu :

1. Prestasi kerja
2. Eksposur
3. Jaringan kerja (*networking*)
4. Pengunduran diri
5. Kesetiaan terhadap organisasi
6. Sponsor dan pembimbing
7. Pengalaman internasional

Sedangkan menurut (Eevinita and Kambey 2022) indikator yang digunakan dalam mengukur pengembangan karir adalah adalah fase perencanaan yaitu pemilihan jalur karir berdasarkan kemampuan, fase pengarahan dengan cara konseling, dan informasi karir dengan cara pengembangan yang disebut rotasi jabatan.

Maka dapat disimpulkan bahwa adapun indikator pengembangan karir pada penelitian ini yaitu:

1. Kebutuhan suatu karir
2. Dukungan dalam instansi berbentuk moril dan materil
3. Suatu instansi memberikan bentuk penghargaan
4. Pelatihan
5. Memperlakukan yang adil dan sama dalam berkarir
6. Informasi karir
7. Promosi
8. Mutase terhadap Pegawai
9. Penempatan yang cocok dan tepat pada Pegawai
10. Pengembangan dalam suatu kinerja harus sama dalam pelatihan

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator pengembangan karir berpengaruh positif bagi instansi, pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja Pegawai karna semakin baik kinerja Pegawai maka semakin baik juga pengembangan karir tersebut. Jika berjalannya pengeembangan karir dengtan baik maka akan mempengaruhi keberhasilan karir pula.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan konsep yang menjelaskan secara teoritis topik yang ingin dibahas dengan memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi terkait dengan variabele-variable yang akan diteliti.

2.2.1 Pengaruh komunikasi terhadap kinerja Pegawai

Komunikasi sangat berpengaruh penting terhadap kinerja Pegawai, karna komunikasi yang baik tentunya akan membuat Pegawai bekerja sesuai

dengan rencananya. Komunikasi yang baik juga dapat memecahkan konflik dalam proses bekerja, dengan melatihnya komunikasi antar personal menjadi faktor yang penting untuk menyelesaikan konflik ditempat kerja. Dengan komunikasi yang aktif maka mereka mampu merespon apa yang disampaikan atasan dan Pegawai tersebut dapat memberikan feedback terhadap apa yang sedang mereka bicarakan, komunikasi yang baik dapat memecahkan konflik dalam proses bekerja, dengan melatihnya komunikasi antar personal menjadi faktor yang penting untuk menyelesaikan konflik ditempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Rifai et al. 2022) menyimpulkan bahwa komunikasi yang baik terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai. Jika terjadi adanya sikap saling menghargai dan menghormati maka berdampak pada lingkungan kerja menjadi nyaman.

Kemudian menurut penelitian (Anggun, 2021) “Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia, Komunikasi Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Terpadu Dikecamatan (Paten) Di Daerah”. Dengan demikian, maka hasil penelitian ini mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai paten di Kabupaten Banjarnegara. Sedangkan hasil penelitian (Simanjuntak et al. 2022) “Manajemen Komunikasi Dan Organisasi” , mengatakan bahwa iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai.

2.2.2 Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja Pegawai

Kerjasama tim dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai, kerjasama tim juga dapat membuat saling melati dan menyemangati satu sama lain sehingga munculnya ide-ide baru. Dengan kerjasama tim yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi guna untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan hasil penelitian (Indraningrat et al. 2022) bahwa kerjasama team berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai hal ini berarti semakin baik kerjasama team yang terjalin maka akan meningkatkan kinerja Pegawainya. Penelitian selanjutnya didukung oleh (Saifudin dan Sijabat, 2022) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Loyalitas Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai PT. Nasmoco Kaligawe” bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Kemudian pada penelitian (Najati dan Susanto, 2022) menyatakan bahwa Kerjasama dapat lagi dengan adanya keterbukaan antara bawahan dan atasan, agar tidak terjadi suatu konflik (permasalahan) sehingga tidak ada lagi hambatan dalam membangun kerjasama tim yang efektif, serta memperhatikan kesadaran para Pegawai terhadap peran dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan instansi. Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja Pegawai.

2.2.3 Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai

Menurut (Saragih et al. 2021) pengembangan karir merupakan kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karirnya yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan adanya program pengembangan karir dalam instansi dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas Pegawai, dan meningkatkan kesempatan promosi bagi Pegawai. Perencanaan karir dapat mendorong kemauan Pegawai untuk memanfaatkan peluang karir yang ada.

Berdasarkan penelitian (Pramudya et al. 2022) bahwa terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi pengembangan karir, maka kinerja Pegawai semakin meningkat. Selanjutnya pada penelitian (Marzuki et al. 2022) menjelaskan bahwa Pegawai berkinerja lebih baik ketika mereka memiliki kesempatan untuk maju dalam karir mereka. Dengan cara ini, Pegawai yang termotivasi dapat berusaha untuk pengembangan karir yang lebih baik dan pada akhirnya berdampak positif pada Pegawai, sehingga pengembangan karir yang baik dapat menjadi dasar untuk mengevaluasi keputusan promosi. Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai.

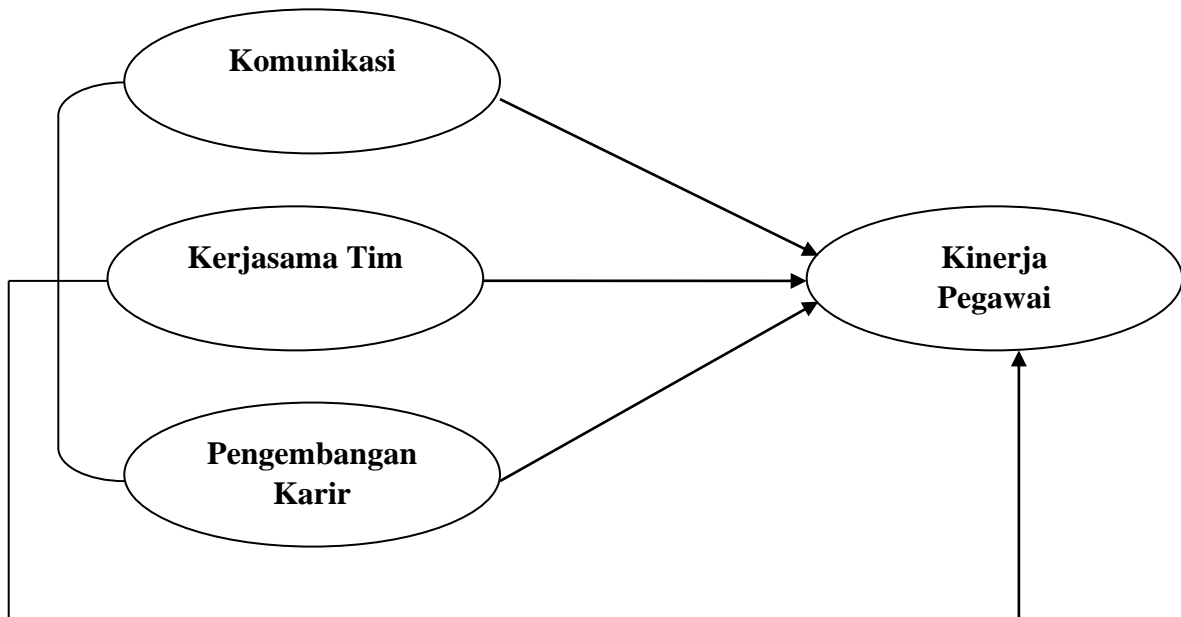
2.2.4 Pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai

Dari penelitian jurnal (Baribin dan Rozaq, 2019) dengan judul “Pengaruh Kerja Tim dan Pengembangan Karier terhadap Pengembangan Diri dan Keterlibatan Kerja Pegawai” menyatakan bahwa kerja tim, pengembangan karir dan pengembangan diri merupakan faktor penting untuk mendorong keterlibatan kerja Pegawai. Untuk meningkatkan keterlibatan kerja Pegawai pada kantor pusat BPJS Kesehatan Jakarta, yaitu dapat melalui peningkatan kerja tim khususnya adanya kerjasama untuk saling memberikan informasi yang akurat antar anggota tim. Keterlibatan kerja juga dapat ditingkatkan melalui program pengembangan karir, yaitu dengan cara sosialisasi dan keterbukaan informasi sistem karir yang berlaku di instansi.

Penelitian sebelumnya melalui jurnal (Najati dan Susanto, 2022) berdasarkan hasil uji F yang dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh variabel komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) Kerjasama tim merupakan kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama. Kemudian pada penelitian (Panggabean et al. 2022) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian (Persero) Medan Area-1” menunjukkan hasil secara simultan variabel Komunikasi, Motivasi, Disiplin

Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Kantor Area Medan I.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dilihat dengan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.4 Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

2. Kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
4. Komunikasi, kerjasama tim dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat suatu kesimpulan. Pada penelitian ini adapun pendekatan penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ialah pendekatan yang di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik.

Menurut (Sugiyono, 2016 : 2) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji antara variabel independen dan variabel dependen.

3.2 Definisi Operasional

3.2.1 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.2.1.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok yang bekerja untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan-tujuan organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai cacatan mengenai hasil kerja dari kegiatan atau aktivitas tertentu selama waktu tertentu pula.

Tabel 3.4
Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1.	Kualitas.
2.	Kuantitas.
3.	Ketetapan waktu.
4.	Efektivitas.
5.	Kemandirian.

3.2.2 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen/ variabel bebas (X) Menurut (Sugiyono, 2016 : 39), variabel Independen/Variabel bebas adalah Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu komunikasi (X_1), kerjasama tim (X_2), dan pengembangan karir (X_3).

3.2.2.1 Komunikasi (X_1)

Menurut (Simamora 2021, hal. 1) Komunikasi atau dalam Bahasa Inggris disebut sebagai communication yang juga berasal dari bahasa Latin *communicatio*, dan bersumber dari kata communis yang memiliki makna yang sama.

Tabel 3.1
Indikator Komunikasi

No	Indikator
1.	Kepercayaan dengan sesama pegawai.
2.	Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik
3.	Hubungan dengan rekan memuaskan.
4.	Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat.
5.	Hubungan pegawai dengan pemimpin terjalin baik.

3.2.2.2 Kerjasama Tim (X₂)

Menurut (Simarmata 2022, hal. 48) kerjasama tim adalah kemampuan seseorang untuk bekerjasama dengan baik dalam mencapai maksud dan tujuan sebuah tim serta seluruh anggota didalam tim tersebut mampu berpartisipasi satu sama lain dan dapat memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan harapan tim, memahami tugas yang diberikan saling tolong-menolong saling percaya serta saling bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya adalah faktor yang paing penting dalam mencapai tujuan bersama.

Tabel 3.2
Indikator Kerjasama Tim

No	Indikator
1.	Tujuan yang jelas
2.	Saling terbuka dan jujur dalam berkomunikasi
3.	Pengambilan keputusan secara adil
4.	Terciptanya suasana kepercayaan
5.	Rasa saling memiliki

3.2.2.3 Pengembangan Karir (X₃).

Menurut (Saragih et al. 2021) pengembangan karir merupakan kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karirnya yang telah ditetapkan dalam organiasai yang bersangkutan.

Tabel 3.3
Indikator Pengembangan Karir

No	Indikator
1.	Kebutuhan suatu karir
2.	Dukungan dalam instansi berbentuk moril dan materil
3.	Suatu instansi memberikan bentuk penghargaan
4.	Pelatihan
5.	Memperlakukan yang adil dan sama dalam berkarir

3.3 Lokasi Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Maret 2023 sampai dengan Agustus 2023. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini:

Tabel 3.5 Jadwal Proses Penelitian

No.	Aktivitas	Bulan/tahun											
		Mar- Mei '23				Jun – Juli '23				Agus –Sep '23			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penelitian Pendahuluan (Prariset)			■	■								
2.	Penyusunan Proposal					■							
3.	Bimbingan Proposal						■						
4.	Seminar Proposal									■			
5.	Penyusunan Proposal										■		
6.	Pengumpulan data												
7.	Pengolahan dan analisis data												
8.	Pwnyusunan Skripsi												
9.	Bimbinagn Skripsi												
10.	Sidang Meja Hijau												
11.	Penyusunan skripsi dan penulisan jurnal												

Sumber: Diolah penulis, 2023

3.4 Populasi Dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016 : 78) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai berjumlah 115 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Rusiadi et al, 2014 : 44) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin. Menurut (Sugiyono, 2019 : 129) rumus slovin suatu rumus yang digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilai mampu mewakili keseluruhan populasi. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, e=0,1.

$$n = \frac{115}{1 + 115 (0.1^2)}$$

$$n = \frac{115}{1 + 115 (0.01)}$$

$$n = \frac{115}{1 + 1,15}$$

$$n = \frac{115}{2.15}$$

$$n = 53$$

Berdasarkan rumus, maka jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 53 orang. Jumlah responden tersebut dianggap sudah representatif untuk memperoleh data penulisan yang mencerminkan keadaan populasi

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut (Sugiyono, 2016 : 203) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuisioner, observasi, dan wawancara.

1. Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk menjawabnya. Teknik pengumpulan data ini menggunakan skala likert.

Tabel 3.6 Skala Likert

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Observasi

Menurut pendapat (Sugiyono, 2016 : 203) observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan. Observasi digunakan untuk mengamati kinerja kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

3. Wawancara

Wawancara dalam penelitian terjadi dimana peneliti menggali informasi dengan narasumber dengan melalui pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan. Dalam penelitian ini subjek wawancara adalah pimpinan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data menurut (Sugiyono, 2016 : 60) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui perhitungan statistik dengan menggunakan Metode regresi linier berganda (*multiple regression*). Metode kuantitatif, yaitu metode penulisan dengan cara menyusun, mengklarifikasi, menganalisa dan menginterpretasikan data sehingga menjadi kesimpulan dalam analisis. Metode kuantitatif adalah untuk mengetahui pengujian :

3.6.1 Uji Kualitas Data

a. Uji *Validitas*

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang di ukur. *Validitas* ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengujian *validitas* tiap butir pernyataan digunakan analisis pernyataan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika lebih besar dari t -tabel maka dinyatakan valid.

Tabel 3.7
Uji *Validitas* Variabel Y (Kinerja pegawai)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.P1	16,7547	6,035	,612	,783
Y.P2	16,8302	5,644	,609	,781
Y.P3	16,9623	5,383	,595	,788
Y.P4	16,8302	5,721	,584	,789
Y.P5	16,7736	5,525	,656	,768

Hasil output SPSS diketahui nilai *validitas* terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden.

Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pernyataan pada variabel Kinerja pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 3.8
Uji Validitas Variabel X1 (Komunikasi)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.P1	16,8113	6,579	,655	,815
X1.P2	16,9057	5,895	,675	,806
X1.P3	17,0000	5,885	,638	,817
X1.P4	16,8113	6,156	,619	,821
X1.P5	17,0000	5,923	,684	,803

Hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (Lima) butir pernyataan pada variabel Komunikasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 3.9
Uji Validitas Variabel X2 (Kerjasama tim)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.P1	16,3396	4,344	,553	,587
X2.P2	16,3962	4,013	,598	,561
X3.P3	16,2075	4,475	,527	,600
X4.P4	16,3962	3,898	,669	,525
X5.P5	16,4717	6,831	,611	,805

Hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pernyataan pada variabel Kerjasama tim dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 3.10
Uji Validitas Variabel X3 (Pengembangan Karir)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.P1	16,0000	3,769	,458	,320
X3.P2	16,0566	3,862	,446	,332
X3.P3	15,9245	4,379	,564	,449
X3.P4	16,5472	4,483	,664	,609
X3.P5	16,3774	4,509	,524	,472

Hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pernyataan pada variabel pengembangan karir dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Manullang dan Pakpahan, 2014 : 90) mengatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner

dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar ($>$) dari 0,60 dan sebaliknya jika nilai cronbach's alpha kurang dari ($<$) 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel atau tidak handal.

Tabel 3.11 Uji Reliabilitas Variabel X₁ (Komunikasi)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,844	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.00

Dari tabel 3.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,844 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel Komunikasi adalah reliabel atau bisa di terima dan dikatakan handal.

Tabel 3.12 Uji Reliabilitas Variabel X₂ (Kerjasama tim)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,688	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.00

Dari tabel 3.12 diatas dapat dilihat bahwa hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,688 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden

yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel kerjasama tim adalah reliabel atau bisa di terima dan dikatakan handal.

Tabel 3.13 Uji Reliabilitas Variabel X₃ (Pengembangan Karir)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,740	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.00

Dari tabel 3.13 diatas dapat dilihat bahwa hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,740 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel pengembangan karir adalah reliabel atau bisa di terima dan dikatakan handal.

Tabel 3.14 Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja pegawai)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,818	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.00

Dari tabel 3.14 diatas dapat dilihat bahwa hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,818 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau bisa di terima dan dikatakan handal.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot.

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu Normality Probability Plot. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai asymp.sig. (2-tailed) diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya (Rusiadi, dkk. 2014).

Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah Tolerance.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homokedastisitas). Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau

adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan Studentized Delete Residual nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar scatterplot model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical product and service solution* (SPSS versi 25.00) dengan model persamaan analisis regresi linier berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (Dependen Variabel)

X₁ = komunikasi (Independent Variabel)

X₂ = Kerjasama Tim (Independent Variabel)

X₃ = Pengembangan karir (Independent Variabel)

α = Konstanta

β = Koefisien

ε = Epsilon/Error term/Tingkat Kesalahan

3.6.4 Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

Uji kesesuaian (*Test Goodness of Fit*) bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntunan dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya

a. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pelatihan, pengembangan dan kualitas sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistic.

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > 5\%$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < 5\%$.

b. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara

individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut. Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah :

- 1) Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

c. Uji Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2016) untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat, untuk maksud tersebut maka penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data dan kuesioner yang di dapat di lapangan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PEREMPUAN	32	60.3	60.3	60.3
	LAKI-LAKI	21	39.7	39.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa pada Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 21 orang (39.7%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang (60.3%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia
USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	18	33.9	33.9	33.9
	31-40	12	22.6	22.6	56.5
	41-50	13	24.5	24.5	81.0
	> 50	10	19.0	19.0	100
	Total	53	100.0	100.0	

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa pada Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yang usia 20 -30 tahun berjumlah 18 orang (34%), usia 31 -40 tahun berjumlah 12 orang (22.6%), usia 41 -50 tahun berjumlah 13 orang (24.5%) dan yang usia > 50 tahun berjumlah 10 orang (19%).

2. Deskripsi Tanggapan Responden

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing- masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Analisis deskriptif tersebut dijabarkan dalam Rentang Skala sebagai berikut :

$$RK = \frac{n (m-1)}{m}$$

RS = Rentang Skala

m = Jumlah skor tertinggi pada skala

n = Jumlah skor terendah pada skala

b = Jumlah kelas atau kategori yang dibuat

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

1,00 - 1,80 : Sangat rendah

1,81 - 2,60 : Rendah

2,61 - 3,40 : Sedang

3,41 - 4,20 : Tinggi

4,21 - 5,00 : Sangat tinggi

a. Deskripsi Variabel Kinerja pegawai (Y)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Kinerja pegawai (Y)

dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Deskripsi Variabel Kinerja pegawai (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.P1	53	3,00	5,00	4,2830	,66151
Y.P2	53	3,00	5,00	4,2075	,76858
Y.P3	53	1,00	5,00	4,0755	,85145
Y.P4	53	2,00	5,00	4,2075	,76858
Y.P5	53	2,00	5,00	4,2642	,76337
Valid N (listwise)	53				

Berdasarkan Tabel 4.3 hasil *statistic* jawaban responden pada variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diberikan kepada 53 responden diantaranya:

- 1) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya memberikan hasil pekerjaan yang maksimal guna meningkatkan kinerja kerja secara efektif dan efisien), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4.28. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara memberikan hasil pekerjaan sudah terlaksana dengan baik.
- 2) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (jumlah pekerjaan yang saya jalankan serta pemanfaatan waktu yang digunakan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,20. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu..
- 3) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pekerjaan yang saya jalani sudah efektif sesuai dengan standar prosedur instansi), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,07. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dijalankan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara sudah sesuai prosedur.

- 4) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya sudah mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetil oleh atasan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,20. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat pekerjaan sudah terlaksana sesuai target.
- 5) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang saya jalani), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,26. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah bertanggung jawab atas pekerjaannya.

b. Deskripsi Variabel Komunikasi (X1)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai komunikasi (X1) dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Komunikasi (X1)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.P1	53	3,00	5,00	4,3208	,64371
X1.P2	53	3,00	5,00	4,2264	,80004
X1.P3	53	2,00	5,00	4,1321	,83292
X1.P4	53	3,00	5,00	4,3208	,77889
X1.P5	53	2,00	5,00	4,1321	,78539
Valid N (listwise)	53				

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil *statistic* jawaban responden pada variabel komunikasi (X1) yang diberikan kepada 53 responden diantaranya:

- 1) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya percaya bahwa rekan kerja saya tidak memiliki perasaan buruk terhadap saya terkait pekerjaan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,32. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara tidak saling memiliki perasaan buruk.
- 2) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Rekan kerja dan saya berteman dengan baik selama saya bekerja di instansi), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,22. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sesama pegawai berteman baik.
- 3) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Tidak pernah terjadi permusuhan antara sesama pegawai), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,13. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak adanya permusuhan.
- 4) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Atasan atau pimpinan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengutarakan pendapat terkait hal pekerjaan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,32. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria sangat tinggi. Dengan demikian bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan sangat baik.

5) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Tidak adanya perselisihan yang terjadi di instansi antara pemimpin dan pegawainya), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,13. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai terhindar dari perselisihan.

c. Deskripsi Variabel Kerjasama tim (X2)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Kerjasama tim (X2) dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kerjasama tim (X2)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.P1	53	3,00	5,00	4,1132	,80049
X2.P2	53	2,00	5,00	4,0566	,86414
X2.P3	53	3,00	5,00	4,2453	,78215
X2.P4	53	2,00	5,00	4,0566	,84159
X2.P5	53	3,00	5,00	3,9811	,60417
Valid N (listwise)	53				

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil *statistic* jawaban responden pada variabel Kerjasama tim (X2) yang diberikan kepada 53 responden diantaranya:

1) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Visi, misi dan tujuan instansi selaras dengan aktivitas pekerjaan yang dijalankan oleh pegawai), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4.11. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa visi dan misi

pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara sudah terlaksana dengan baik

- 2) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pengambilan keputusan dilakukan atasan secara musyawarah dan mufakat), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,05. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan sudah terlaksana dengan baik.
- 3) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Sesama rekan kerja tidak ada yang pernah mengkhianati dalam aktivitas pekerjaan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,24. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak adanya saling mengkhianati.
- 4) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Menurut saya seluruh pegawai yang terlibat dalam instansi saling memiliki ikatan emosional antara satu dengan yang lainnya), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,05. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian bahwa keterlibatan antara pegawai sudah terlaksanakan dengan baik.
- 5) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (keterlibatan pegawai dalam berbagai pekerjaan baik yang menyangkut kewajiban maupun hak-hak dalam bekerja), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,98. Sehingga dinyatakan perolehan nilai

total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah mendapat hak-hak dan kewajibannya.

d. Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (X3)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengembangan karir (X3) dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (X3)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.P1	53	3,00	5,00	4,2264	,80004
X3.P2	53	2,00	5,00	4,1698	,77796
X3.P3	53	3,00	5,00	4,3019	,77422
X3.P4	53	2,00	5,00	3,6792	1,03354
X3.P5	53	3,00	5,00	3,8491	,76952
Valid N (listwise)	53				

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil *statistic* jawaban responden pada variabel pengembangan karir (X3) yang diberikan kepada 53 responden diantaranya:

- 1) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Instansi memberikan apresiasi terhadap setiap pegawai yang menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4.22. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah diberikan apresiasi kerja.
- 2) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Tersedia pelatihan pegawai di instansi saya bekerja), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,16. Sehingga dinyatakan perolehan nilai

total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan pegawai sudah terlaksana dengan baik.

- 3) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama dalam mutase kerja), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,30. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mutase kerja diperoleh oleh setiap pegawai.
- 4) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pegawai ditempatkan sesuai dengan jenjang Pendidikan dan asal daerah pegawai tersebut), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3.67. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian bahwa pegawai ditempatkan sesuai pendidikan.
- 5) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pengembangan karir dan pelatihan dalam intansi memiliki tujuan dan visi misi yang selaras), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3.84. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan dan pelatihan sudah terlaksana dengan baik.

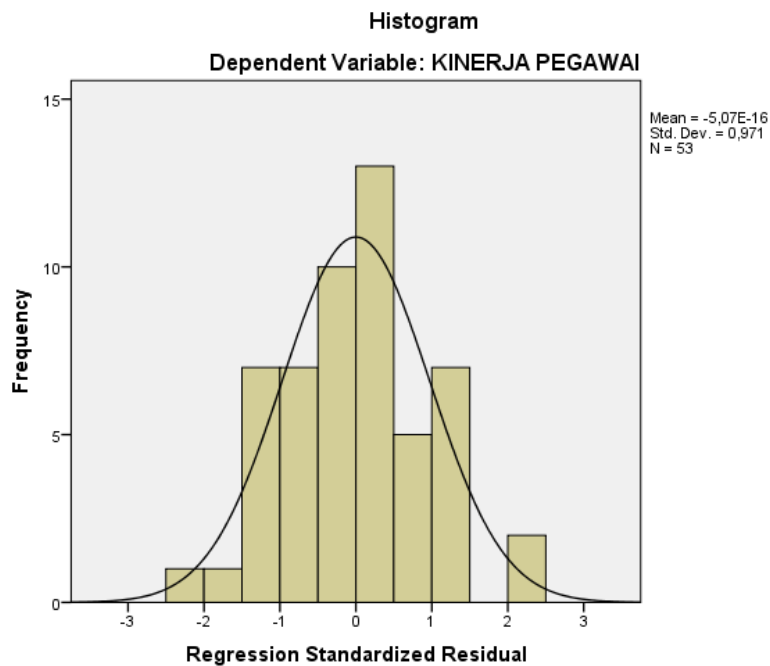
3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji

regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

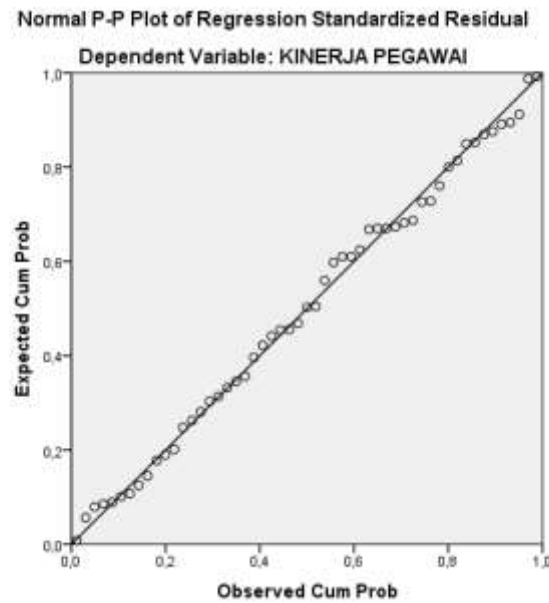
a. Uji Normalitas

Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2
Histogram Uji Normalitas Kinerja pegawai

Berdasarkan gambar 4.2 hasil pengujian normalitas data Komunikasi, Kerjasama tim dan kinerja pegawai diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.00

Gambar 4.3
PP Plot Uji Normalitas Kinerja pegawai

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja pegawai yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Maka model regresi layak di gunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dari hasil data yang telah berdistribusi dapat dilihat pada tabel berikut :

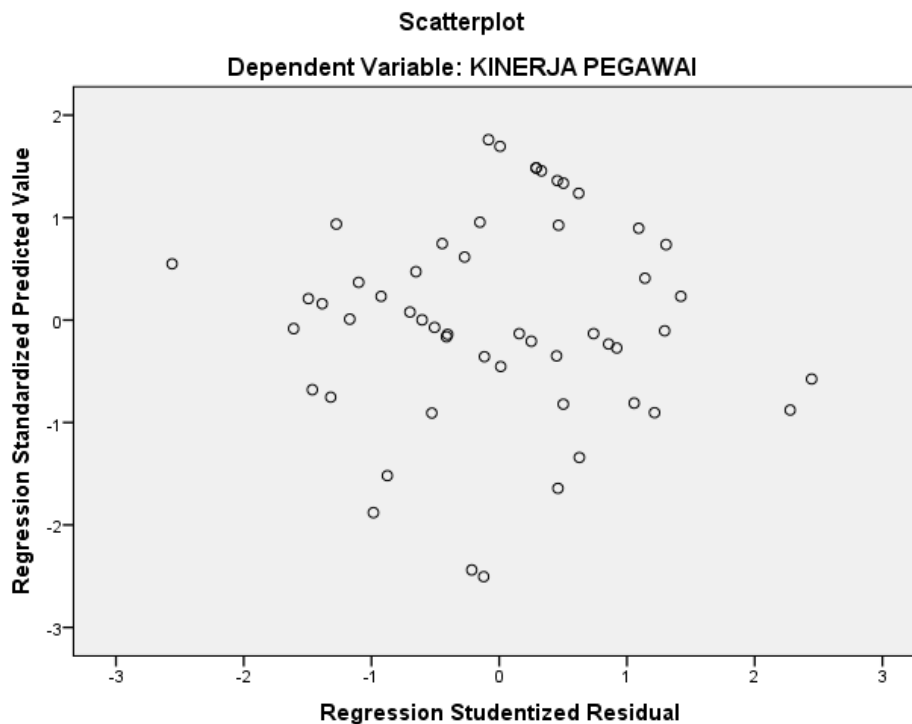
Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	,784	1,275
	Kerjasama tim	,786	1,273
	Pengembangan Karir	,997	1,003

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah variabel Komunikasi adalah $1.275 < 10$, variabel kerjasama tim $1.273 < 10$ dan pengembangan karir $1003 < 10$. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gangguan multikolinieritas.

c. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.00

Gambar 4.4
Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 terlihat bahwa gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2,794	3,075		-,909	,368		
KOMUNIKASI	,639	,093	,664	6,884	,000	,784	1,275
1 KERJASAMA TIM	,220	,106	,200	2,076	,043	,786	1,273
PENGEMBANGAN KARIR	,288	,103	,239	2,792	,007	,997	1,003

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.00

Berdasarkan tabel 4.7 yang terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah :

$$Y = -2,794 + 0,639 X1 + 0,220 X2 + 0,288 X3 e$$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda adalah :

- 1) Nilai koefisien konstanta sebesar -2,794 artinya jika variabel Komunikasi Kerjasama tim dan pengembangan karir adalah nol, maka besarnya Kinerja pegawai sebesar -2,794 satuan .
- 2) Nilai koefisien regresi variabel komunikasi bernilai positif yaitu sebesar 0.639 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel komunikasi maka akan menaikkan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0.639 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel kerjasama tim bernilai positif yaitu sebesar 0,220 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel kerjasama tim maka akan menaikkan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,220 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir bernilai positif yaitu sebesar 0,288 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel pengembangan karir maka akan menaikkan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,220 satuan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan dengan nilai t tabel sebesar

1.662. Jika nilai signifikan $t < 0,05$ atau lebih besar dari t tabel artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan $t > 0,05$ atau lebih kecil dari t tabel artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan t_{tabel} yaitu

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= n - k \\ &= 53 - 3 \\ &= 50 \end{aligned}$$

Sehingga disimpulkan yaitu baris ke 50 dengan taraf signifikan 0.05, sehingga t_{tabel} penelitian ini adalah 1.675.

Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	-.909	,368
	Komunikasi	6,884	,000
	Kerjasama tim	2,076	,043
	Pengembangan Karir	2,792	,007

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.00

1) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.8 diatas terlihat bahwa variabel Komunikasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.010 sedangkan t_{tabel} 1,675 (t_{hitung} 6,884 > t_{tabel} 1,675) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja pegawai.

2) Pengaruh Kerjasama tim terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat bahwa variabel Kerjasama tim dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,076 sedangkan t_{tabel} 1,675 (t_{hitung} 2,076 > t_{tabel} 1,675) dengan tingkat signifikan sebesar 0,043 < 0,05, artinya terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara Kerjasama tim terhadap Kinerja pegawai.

3) Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat bahwa variabel pengembangan karir dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,792 sedangkan t_{tabel} 1,675 ($t_{hitung} 2,792 > t_{tabel} 1,675$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,007 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap Kinerja pegawai.

b. Uji F (Simultan)

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (0,05).

$DF1 = \text{jumlah variabel} - 1$

$DF2 = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} - 1$.

Dari perhitungan diatas maka F_{tabel} sebesar 3.19

Berikut hasil uji F (simultan) pada SPSS.

Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282,497	3	94,166	29,309	,000 ^b
	Residual	157,428	49	3,213		
	Total	439,925	52			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI

Dari tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 29,309 dengan tingkat signifikan 0,000 dan disimpulkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar

29,309 > nilai f_{tabel} 3.19. Sehingga artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Komunikasi (X_1), variabel Kerjasama tim (X_2) dan pengembangan karir (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja pegawai (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.620	1,79243

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dilihat bahwa angka R^2 0,642 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 64,2% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel Komunikasi, kerjasama tim dan pengembangan karir sedangkan sisanya (100% - 64,2% = 32,8%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lain.

4.2 Pembahasan

Pembahasan ini mengacu pada penjelasan dari hasil serta menjawab hipotesis penelitian ini mengenai pengaruh yang diberikan antara komunikasi, kerjasama tim dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

a. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan nilai t_{hitung} sebesar 4.010 sedangkan t_{tabel} 1,675 (t_{hitung} 6,884 > t_{tabel} 1,675) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{a1} diterima. Semakin tinggi komunikasi seseorang pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawainya, begitu sebaliknya semakin rendah seseorang berkomunikasi akan menurunkan kinerjanya.

Penelitian ini di dukung pada hasil penelitian yang dilakukan (Rifai et al. 2022) menyimpulkan bahwa komunikasi yang baik terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai. Jika terjadi adanya sikap saling menghargai dan menghormati maka berdampak pada lingkungan kerja menjadi nyaman.

b. Pengaruh Kerjasama tim Terhadap Kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,076 sedangkan t_{tabel} 1,675 (t_{hitung} 2,076 > t_{tabel} 1,675) dengan tingkat signifikan sebesar $0,043 < 0,05$.

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{a2} diterima. Semakin tinggi Kerjasama tim antara pegawai maka semakin tinggi kinerjanya, begitu sebaliknya semakin rendah seseorang Kerjasama tim yang terbentuk akan menurunkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian (Indraningrat et al. 2022) bahwa kerjasama team berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai hal ini berarti semakin baik kerjasama team yang terjalin maka akan meningkatkan kinerja Pegawainya. Bekerja sama memungkinkan rekan kerja untuk saling mengenal lebih baik dan membangun hubungan sosial yang kuat. Manfaat kerja sama memungkinkan setiap orang untuk dihargai atas kemampuannya. Ini menciptakan suasana kerja yang lebih positif.

c. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,792 sedangkan t_{tabel} 1,675 ($t_{hitung} 2,792 > t_{tabel} 1,675$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,007 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{a3} diterima. Semakin tinggi pengembangan karir seseorang pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawainya, begitu sebaliknya semakin rendah kesempatan berkarir maka akan menurunkan kinerja pegawainya.

Hasil penelitian di dukung oleh penelitian (Pramudya et al. 2022) bahwa terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi pengembangan karir, maka kinerja

Pegawai semakin meningkat. Selanjutnya pada penelitian (Marzuki et al. 2022) menjelaskan bahwa Pegawai berkinerja lebih baik ketika mereka memiliki kesempatan untuk maju dalam karir mereka. Dengan cara ini, Pegawai yang termotivasi dapat berusaha untuk pengembangan karir yang lebih baik dan pada akhirnya berdampak positif pada Pegawai, sehingga pengembangan karir yang baik dapat menjadi dasar untuk mengevaluasi keputusan promosi.

d. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama tim dan pengembangan karir Terhadap Kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai. nilai f_{hitung} sebesar $29,309 >$ nilai f_{tabel} 3.19. Sehingga artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Komunikasi (X_1), variabel Kerjasama tim (X_2) dan pengembangan karir (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja pegawai (Y). Maka disimpulkan bahwa H_{a4} pada penelitian ini diterima. Pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel tersebut senilai 64,2%.

Tingginya komunikasi, Kerjasama tim dan pengembangan karir pada Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan membagi tugas, berkonsultasi satu sama lain, dan saling memberikan masukan, anggota tim dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan menghemat waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,010 sedangkan t_{tabel} 1,675 (t_{hitung} 6,884 > t_{tabel} 1,675) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komunikasi akan meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja pegawai nilai t_{hitung} sebesar 2,076 sedangkan t_{tabel} 1,675 (t_{hitung} 2,076 > t_{tabel} 1,675) dengan tingkat signifikan sebesar $0,043 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemilikan kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai nilai t_{hitung} sebesar 2,792 sedangkan t_{tabel} 1,675 (t_{hitung} 2,792 > t_{tabel} 1,675) dengan tingkat signifikan sebesar $0,007 < 0,05$
4. Pengaruh yang diberikan oleh variable komunikasi, kerjasama tim dan pengembangan karir sangat berpengaruh. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai determinan (R^2) sebesar 64,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa

komunikasi, kerjasama tim dan pengembangan karir dapat mendorong pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pada pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, penulis mengemukakan saran diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

1. Mempertahankan komunikasi yang baik mampu meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan adanya komunikasi yang efektif dan efisien pada suatu organisasi maka kinerja pegawai meningkat untuk mencapai tujuan.
2. Disarankan bagi setiap pegawai untuk tetap menjalin solidaritas dalam suatu tim agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik untuk di masa yang akan datang.
3. Pentingnya mengutamakan pada peningkatan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kesempatan berkarir pegawai dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan pengalaman bekerja. Atasan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada pegawai tentang jenjang karir yang dapat dicapainya. Dengan demikian pemahaman dan kemampuan pegawai akan meningkat mengenai alur atau urutan karir yang harus ditempuh oleh pegawai untuk mencapai tujuan karir yang telah ditentukan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini masih kurangnya informan yang akan menjadi narasumber untuk mendapatkan hasil data yang maksimal, diharapkan kedepannya menambah relasi-relasi guna memperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdrahman et al. (2022). *Buku Ajaran Manajemen SDM*. VC. Feniks Muda Sejahtera.
- Adhari, L. Zelviean, Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Pegawai Menggunakan Pendekatan Knowledge Management Dan Motivasi Kinerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 1–14.
- Ajabar, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya*. CV Budi Utama.
- Akib, A., Syubhan, S., et al. (2023). *Komunikasi Bisnis*. Sevel Literindo Kreasi.
- Agustin, A., Setiawati, T., & Dwi, V. (2021). *Modul Komunikasi Sosial*. CV. Media Sains Indonesia.
- Anggun, A. (2021). *Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia, Komunikasi Organisasi dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Terpadu di Kecamatan (paten) di Daerah*. Guepedia.
- Azizah, A. (2022). *Buku Panduan Model Pembelajaran Nobangan*. Guepedia.
- Bahri, B., Syamsul, S & Novira, A., (2021). Analisis Manajemen SDM Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran Di Era New Normal. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education* 1(1): 20–40.
- Bari, B., Abdul, A., & Matnin, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Investi Islam* 2(01): 197–219.
- Cicik, C., Tri, T., Pulung A. C., & Dyah S. (2022). *SOP Administrasi Pemerintah Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai*. CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Eevinita, E., Lenny, L., & Joseph, K. (2022). *Peningkatan Kinerja Pelayanan Publik Berdasarkan Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Minat Pegawai*. Bintang Semesta Media Yogyakarta.
- Efendi, E., Sardi, S. (2022). *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Tinggi*. Samudra Biru (Anggota IKAPI).

- Fahrezi, H., & Khair, H. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (2), 130–142.
- Fajar, F., Cahya, C., et al. (2020). *Manajemen*. Sihsawit.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15(1): 71–79.
- Fenny, R., et al. (2022). *MPOT Implementasi Manajemen Sumber Daya*. PT. Nasya Expanding Management.
- Firdaus, F & Norewati, S. (2022). Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Kolerasi Kinerja Karyawan. Penerbit Adab.
- Fransiska, F., Yuliana, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2): 224–34.
- Hakim, H., Lukman, M. (2021). Agama dan Perubahan Sosial. Media Nusa Creative.
- Hasan, M. (2022). *Perilaku Organisasi (Organization Behaviour)*. Widina Media Utama.
- Hasibuan, E., & Sinurat, L. (2020). *Manajemen Dan Strategi Penyelesaian Masalah Dalam Manajemen*. Hlimedia Press.
- Hatijar, Mahmud, T., & Yanti, L. C. (2022). *Konsep Manajemen*. Media Sains Indonesia.
- Hatuwe, R. S. M., & Kaimudin, A. (2022). *Variabel Intervening Mengelola Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap (PPT)*. Penerbit Rena Cipta Mandiri.
- Helmi, S., & Ariana, S. (2022). *Manajemen Instansi*. Jejak Pustaka.
- Hidayat, H., Subiantoro, S., & Rusiadi, R. (2014). *Metode Penelitian*. USU Press.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National*

Conferences Management and Business (NCMAB), 405–424.

- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856
- Lewaher, N. C., Wardhana, A., Kurdish, M., Rismanty, V. A., Kurniawati, D., Mutawali, Sari, E. J., Pratiwi, E. A., Firmansyah, H., Abrar, A., Maula, D. P. N. I., Setyowati, D. L., Yogatama, A. N., & Fahmi, A. (2021). *MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi)*. Media Sains Indonesia.
- Milyane, T. M., Umiyati, H., Putri, D., Juliastuti, Akib, S., Daud, R. F., Dawami, Rosemary, R., Adiarsi, G. R., Athalarik, F. M., Puspitasari, M., Andi, Ramadhani, M. M., & Rochmansyah, E. (2021). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Widina Bhakti Perseda Bandung.
- Muhadi, M. (2021). *Jenjang Karir Profesional Apa Dan Bagaimana*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Mulyana, N. A., & Hilmawan, R. G. (2021). *Komunikasi Manajemen*. Langgam Pustaka.
- Narimawati, P. D. H. U., & Praratya, H. A. (2022). *Women leadership In Technopreneurship*. Cipta Media Nusantara.
- Notosudjono, D., Retnowati, R., & Mardiana. (2022). *Peningkatan Perilaku Inovatif Guru Melalui Penguatan Kerjasama Tim, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Visioner*. Media Nusa Creative.
- Nugraheni, R. (2022). *Perencanaan Dan Evaluasi Program*. PT Insan Cendekia Mandiri.
- Nupin, I. S. (2021). *Pola Pengembangan Karier Pustakawan Melalui Motivasi Kerja Dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional*. CV. Adanu Abimata.
- Pratama, N., & Pasaribu, S. E. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 1–14.
- Pratiwi, E., Anwar, A. A., & Rochka, M. M. (2022). *Quality Of Work Life Dan Komitmen Organisasi Perawat*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Purba, B., Gaspersz, S., Putriana, M. B. A., Hastuti, P., Sianturi, E., Retno, D.,

- Widiastuti, Y. A., Qayyim, I., Djalil, N. A., Yusmanizar, S. P., & Giswandhani, M. (2020). *Ilmu Komunikasi: Sebuah Pengantar*. Yayasan Kita Menulis.
- Purba, S., Revida, E., Parinduri, L., Bonaraja, Muliana, P., Purba, P. B., Tahulending, T. P. S., Mangiring, H., Simarmata, P., Prasetya, A. B., Sherly, & Leuwol, N. V. (2020). *Perilaku Ekonomi*. Yayasan Kita Menulis.
- Purbaningsih, N. E. S., Syaripudin, N. A., & Muadi, N. (2021). *Buku Ajaran Paliatif Care Konsep Dasar Dan Asuhan Manajemen Paliat*. Pascal Book PT. Madiatama Digital Cendekia.
- Putra, P., Maharani, I. A. D. P., & Soraya, D. (2021). *Kewirausahaan*. Nilacakra.
- Rahman, A. (2022). *Buku Ajaran Manajemen SDM*. CV Feniks Muda Sejahtera.
- Revida, E., Banjarnahor, A. R., Purba, D. L. S., Ambarita, M. H., Silalahi, M., Hasibuan, A., Makmur, M., Joseph Hamonangan Sianipar, Ismail, M., & Patiung, M. (2022). *Manajemen Kinerja SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Rifai, A., Herawati, K. M., Nuraeni, Y., Triyunarti, W., Setiawan, F., Sihombing, L. A., Munandar, A., Badi'ah, A., Beni, K. N., Istiqomah, S. H., Awaludin, M., Abu, A., Putri, L. M., Putra, R. S. P., Ayu, J. P., Samsudin, S., & Lette, A. R. (2022). *Hukum Kesehatan Dan Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Media Sains Indonesia.
- Rini, A. (2015). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Karya Plasindo Medan. *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi*. 14, 148–154.
- Rusdi H., Lisa S., & Budi Prabowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Berbasis UMKM*. Airlangga University Press.
- Saadah, D. N., Djerubu, D., Setyorini., D. D., Saadah, D. N., Wirta, D. D. I. W., Badi'ah, D. A., Hendra, T., Mahmudah, D., Handayani, W. T., Anggraini, R., Zulkarnain, M., & Prisusanti, R. D. (2022). *Ilmu Komunikasi Dan Statistik*. Media Sains Indonesia (CV. Media Sains Indonesia).
- Safrudin, S., Mulyati, S., & Lubis, R. (2018). *Pengembangan Kepribadian Dan Profesionalisme*. Wineka Media.
- Sahir, S. H., Hasibuan, A., Purba, E. M. S. S., Fitrianna, N., Karundeng, R. M. L., Ismail, M., Ayla, H. S. S., Sudjiman, L. S., & Sudjiman, P. E. (2022). *Pengantar Manajemen Kinerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Saragih, M. G., Saragih, L., Purba, J. W. P., & Panjaitan, P. D. (2021). *Mode Penelitian Kualitatif: Dasar-Dasar Memulai Penelitian*. Yayasan Kita Menulis.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja

- Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Setiawati, Titin, & Vilya, Aguatin. (2021). *Modul Komunikasi Sosial*. Bandung-Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia.
- Simamora, P. R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Simanjuntak, M., Anwar, Handiman, U. T., Sugianto, M., Lie, D., Parlinggoman, M. L. hutabarat, Hasibuan, A., Nainggolan, N. T., Purba, S., & Afriansyah. (2022). *Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Siregar, Robert. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Solehuddin, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Absolute Media.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya : Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 1396–1412.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. CV Alfabeta.
- Sundahry, S., Putra, Y. I., Aprizan, D. M., & Putra, R. E. (2022). *Variabel Penelitian Bidang Pendidikan*. Lakeisha.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(3), 283–295.
- Sutrisno, Ellen R., Dr. Victor P.K. Lengkong, Dr. Olivia S. Nelwan, & Dr. Lucky O.H. Dotulong. (2022). *Pelaksanaan Sistem Kerja Work From Home Bagi Aparatur Sipil Negara*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Tasmin, T., Wahyudhi, S., Silalahi, M., Gandasari, D., Sari, M., Sahri, Purba, P. B., Sari, A. P., & Simarmati, J. (2020). *Pengantar Komunikasi Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Tonasi, T., & Rahmadhani, H. (2019). *Program Manajemen (Studi Pada Dukung Bayi di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Ciribon Tahun 2013)*. Deepublish.
- Tuginem, T., & Trisiyani, R. (2019). *Otomatisasi dan Tata Kelola Humas dan Keprotokolan*. Grasindo.
- Tuhti, Z., Arif, M., Iskandar, D., & Rambe, I. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim dan Kreativitas. *Jurnal Salman : Sosial Dan Manajemen*, 3(2), 83–92.
- Usman, H. (2019). *Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan : Teori dan Praktik*. Bumi Aksara.

- Wakhinuddin, H. (2020). *Pengembangan Karir Konsep Dan Implementasinya*. UNP Press.
- Widyanti, R. (2021). *Manajemen Karir (Sumber Elektronik) : Teori, Konsep dan Praktik*. CV. Media Sains Indonesia.
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., Yuliana, M. E., Manajemen, P., Duta, U., & Surakarta, B. (2022). *Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. 2(3), 393–402.
- Yusup, Y. (2021). Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. In *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*. Ld Media.

KINERJA PEGAWAI					KOMUNIKASI					KERJASAMA TIM					PENGEMBANGAN KARIR							
5	3	4	5	5	2	4	5	5	5	2	5	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	2
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	3	4	4	2	3	4	4	4	3	1
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	5	5	2
5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	2	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	2
5	4	4	4	5	2	4	4	4	5	2	4	5	3	2	3	1	5	5	5	3	3	2
4	4	3	5	4	2	4	4	3	5	2	5	4	4	3	4	2	5	5	5	5	5	2
3	3	4	4	4	1	4	5	5	5	2	4	3	3	3	4	1	4	4	5	5	3	2
4	3	5	4	5	2	4	5	5	4	2	4	4	3	3	5	1	4	3	5	5	3	2
4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	2
3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	1	4	3	3	4	3	1	5	5	4	5	3	2
4	3	4	4	3	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	5	2	4	4	4	3	3	1
4	4	3	4	4	1	4	3	4	3	1	3	3	4	2	5	1	3	3	3	5	5	1
4	3	3	4	4	1	4	4	5	3	2	4	3	4	4	4	1	4	4	4	5	4	2
4	4	4	5	5	2	5	5	4	5	2	4	4	5	5	5	2	3	3	4	3	4	1
4	5	5	5	5	2	5	5	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	5	3	5	5	2
4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	1	4	4	4	4	5	2	5	4	5	5	5	2
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	2
4	4	4	4	5	2	5	4	4	5	2	5	5	5	5	4	2	4	3	4	4	5	1
4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	2	4	4	4	3	4	1
4	5	5	3	4	2	4	4	4	4	2	5	5	5	4	5	2	4	4	5	3	3	1
4	5	4	5	5	2	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	5	1
5	5	5	4	4	2	4	4	3	4	1	4	3	5	4	3	1	4	4	4	3	4	1
4	4	3	5	5	2	3	4	4	3	1	3	4	4	4	5	2	5	5	5	3	3	2
4	4	4	4	3	1	4	5	5	4	2	3	5	4	5	4	2	4	3	4	3	4	1
5	4	4	4	4	2	5	5	4	3	2	5	5	5	4	4	2	4	4	3	3	4	1
4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	2	3	3	3	5	3	1	5	5	4	3	4	2
4	4	4	3	5	2	5	3	4	5	2	3	4	4	4	4	1	5	4	3	3	3	1

KINERJA PEGAWAI					KOMUNIKASI					KERJASAMA TIM					PENGEMBANGAN KARIR								
4	5	3	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	3	4	3	1	5	4	5	4	3	2
4	4	4	4	4	2	5	5	4	5	5	2	3	3	4	5	4	1	3	4	5	3	3	1
5	5	4	2	3	1	5	3	5	5	5	2	4	4	5	4	4	2	4	3	4	3	3	1
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	4	2
5	5	5	4	5	2	5	5	5	3	2	2	4	2	4	3	5	1	3	5	5	3	4	2
4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	4	2
3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	4	5	3	5	2	5	5	3	3	3	1
4	4	3	3	3	1	4	3	4	3	4	1	5	5	5	5	4	2	4	4	4	3	4	1
5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	2	5	5	5	5	4	2	3	3	3	4	4	1
4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	2	3	2	4	3	4	1	3	4	3	3	3	1
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	2	4	4	5	3	3	1
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	3	2
4	4	4	4	4	2	5	3	4	5	3	2	4	4	4	4	4	0	5	5	5	3	4	2
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	3	2
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	2	3	4	5	2	3	1
5	5	1	5	2	1	4	3	2	4	3	1	3	4	3	3	4	1	5	5	5	2	4	2
3	3	4	3	4	1	4	4	3	4	3	1	4	4	4	3	3	1	5	5	5	3	5	2
3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	5	3	4	1	3	2	4	3	4	1
3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	1	4	3	4	3	3	1
4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	3	2	3	3	3	5	4	1
5	5	3	4	4	2	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	3	2	3	3	3	5	4	1
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	4	2
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	2	5	3	5	4	3	2
5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	1	5	5	5	3	4	2
5	4	4	4	4	2	4	3	2	5	3	1	4	4	3	3	4	1	5	5	5	5	4	2
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	5	2