

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK SAMMARIE WIJAYA JAKARTA SELATAN

Dhea Amalia Putri<sup>1</sup>, Andri Priadi<sup>2</sup>

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang  
amaliadhea281@gmail.com, dosen02160@unpam.ac.id

---

### Article Info

**Keywords:**

*Career Development, Teamwork, Employee Performance, Hospital Management*

---

**JM Classification:**

Accessible

**DOI:**

<https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.69>

---

### Abstract

This study aims to analyze the effect of career development and teamwork on employee performance at Sammarie Wijaya Mother and Child Hospital in South Jakarta. Data collection methods include observation, questionnaires, interviews, and literature studies. The approach used is associative quantitative with a questionnaire containing 10 statements each for career development, teamwork, and employee performance. The sample involved 52 employees. The data were analyzed using SPSS version 29, with validity, reliability, classical assumption, coefficient, regression, and hypothesis testing. The results showed the regression model  $Y = 5.033 + 0.262 X_1 + 0.638 X_2$ . The R Square value was 0.769, meaning that career development and teamwork simultaneously affect employee performance by 76.9%, while the remaining 23.1% is influenced by other factors not studied.

---

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen esensial dalam suatu organisasi. Tenaga kerja yang berkualitas akan mendorong kemajuan perusahaan, sedangkan tenaga kerja yang tidak kompeten dapat menghambat perkembangan. Menurut Suparwi (2021:221), pengelolaan SDM bukan sekadar mengejar produktivitas, tetapi juga harus menghargai nilai kemanusiaan yang melekat pada setiap individu. Dalam konteks rumah sakit, keberhasilan pelayanan sangat bergantung pada profesionalisme dan kinerja tenaga medis maupun non-medis.

RSIA SamMarie Wijaya Jakarta Selatan sebagai bagian dari SamMarie Family Healthcare menghadapi persaingan ketat di sektor kesehatan. Rumah sakit ini dituntut untuk terus meningkatkan mutu layanan seiring meningkatnya harapan pasien. Sesuai amanat UU No. 44 Tahun 2009, rumah sakit harus mampu beradaptasi dengan tantangan global dan menjaga

kualitas layanan. Menurut Ermawati (2024:6285), rumah sakit juga berperan dalam edukasi dan peningkatan kualitas hidup masyarakat. Di sisi lain, karyawan berperan sebagai ujung tombak layanan, sehingga pengelolaan kinerja menjadi krusial.

Berdasarkan data evaluasi internal, kinerja karyawan RSIA SamMarie Wijaya masih belum optimal, khususnya dalam aspek pelatihan dan kerja sama tim. Hal ini menandakan adanya kelemahan dalam pengembangan karir dan efektivitas tim kerja. Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja merupakan hasil kerja individu yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawabnya.

Namun, berdasarkan observasi, kinerja karyawan RSIA Sammarie Wijaya masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari data penilaian evaluasi kinerja karyawan RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan dilihat dalam Tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Evaluasi Kinerja Karyawan**  
**RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan Tahun 2022-2024**

No.	Indikator Kinerja	Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan						
		2022	(%)	2023	(%)	2024	(%)	Rata-Rata
1	Kualitas (Produktivitas)	82	82%	97	97%	92	92%	271 =90,3%
2	Kuantitas (Pelatihan/Diklat)	100	100%	55	55%	58	58%	213 = 71%
3	Kerja Sama (Rekan Selevel)	95	95%	90	90%	85	85%	270 = 90%
4	Tanggung Jawab (Atasan Langsung)	85	85%	75	75%	78	78%	238 =79,3%
5	Inisiatif (SDM)	80	80%	80	80%	80	80%	240 = 80%
Rata-Rata		442	88,4%	397	79,4%	393	78,6%	1232 =82,1%

*Sumber: Sub. Bagian Sumber Daya Manusia RSIA Sammarie Wijaya (2024)*

Berdasarkan Tabel 1.1, data evaluasi kinerja karyawan RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan menunjukkan ketidakkonsistenan dari tahun 2022 hingga 2024. Meskipun terjadi peningkatan pada tahun 2022, kinerja menurun signifikan di tahun 2023 dan tidak banyak membaik di 2024. Penurunan paling mencolok terjadi pada indikator kuantitas (pelatihan/diklat) yang hanya mencapai rata-rata 71%, serta indikator tanggung jawab yang stagnan di angka 79,3%. Tahun 2023 menjadi titik terendah, dengan kuantitas pelatihan turun hingga 55%, dan penurunan inisiatif serta tanggung jawab dari 85% menjadi 75%. Di tahun 2024, meski kualitas kerja relatif stabil, kerja sama tim stagnan di 85%, dan indikator kuantitas serta tanggung jawab masih belum membaik. Kondisi ini mencerminkan lemahnya

pengembangan karir dan minimnya efektivitas kerja tim, yang berpotensi menghambat produktivitas dan pertumbuhan profesional karyawan.

Menurut Agustina, dkk (2024:8), pengembangan karir merupakan salah satu faktor kunci yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Karyawan dengan etos kerja dan dukungan karir yang baik mampu membantu perusahaan mencapai target secara optimal. Sebaliknya, menurunnya kinerja dapat merugikan institusi dalam jangka panjang. Selain itu pengembangan karir juga menjadi faktor kunci dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini terlihat dari data hasil pra-survei pengembangan karir yang di lakukan pada 15 karyawan RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan yang dapat dilihat dalam Tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2.**  
**Data Hasil Kuesioner Pra-Survei Pengembangan Karir**  
**Pada Karyawan RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan Tahun 2024**

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
			Ya	Ya (%)	Tidak	Tidak (%)
1	Pendidikan	Saya merasa memiliki akses yang cukup terhadap pendidikan yang mendukung peningkatan kompetensi saya.	8	53,30%	7	46,70%
2	Pelatihan	Saya secara rutin mengikuti pelatihan yang relevan dengan kebutuhan jenjang karir masa depan saya.	4	26,70%	11	73,30%
3	Pengalaman Kerja	Saya merasa pengalaman kerja yang saya miliki memberikan keunggulan kompetitif dalam pengembangan karir saya.	9	60%	6	40%

*Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)*

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil pra-survei pengembangan karir pada 15 karyawan RSIA Sammarie Wijaya menunjukkan bahwa akses terhadap pendidikan (53,3%) dan pengalaman kerja (60%) mendapat persepsi positif lebih tinggi dibanding pelatihan (26,7%). Sebanyak 73,3% responden menyatakan tidak rutin mengikuti pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karir mereka. Hal ini menjadikan pelatihan sebagai aspek yang paling mendesak untuk diperhatikan dalam mendukung pengembangan karir karyawan. Kurangnya program pelatihan yang terstruktur dapat berdampak pada rendahnya motivasi, tingginya turnover, dan hilangnya potensi talenta dalam organisasi.

Kurangnya pengembangan karir dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja, tingginya tingkat *turnover*, dan kehilangan talenta berbakat karena karyawan merasa tidak memiliki peluang untuk berkembang. Hal ini juga berdampak pada menurunnya kinerja

organisasi, kurangnya inovasi, serta penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat menghambat pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Selain Pengembangan Karir, kerjasama tim juga menjadi faktor kunci dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini terlihat dari data hasil pra-survei kerjasama tim yang di lakukan pada 15 karyawan RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan yang dapat dilihat dalam Tabel 1.3 berikut ini:

**Tabel 1.3.**  
**Data Hasil Kuesioner Pra-Survei Kerjasama Tim**  
**Pada Karyawan RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan Tahun 2024**

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
			Ya	Ya(%)	Tidak	Tidak (%)
1	Bekerja Sama	Saya bersedia mengesampingkan kepentingan pribadi untuk mendukung pencapaian tujuan tim.	3	20%	12	80%
2	Koordinasi	Saya berperan aktif dalam memastikan tugas saya tidak menghambat kinerja anggota tim lain.	8	53,30%	7	46,70%
3	Komunikasi	Saya merasa tim saya memiliki komunikasi yang terbuka dan saling mendukung.	4	26,70%	11	73,30%
4	Pemecahan Masalah	Saya dapat berkontribusi dalam menemukan solusi saat tim menghadapi masalah.	13	86,67%	2	13,30%
5	Rasa Percaya Diri	Saya yakin bahwa kemampuan saya membantu tim mencapai tujuannya.	10	66,70%	5	33,30%

*Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)*

Berdasarkan Tabel 1.3, hasil pra-survei menunjukkan bahwa kerjasama tim di RSIA Sammarie Wijaya masih menghadapi tantangan yang cukup signifikan. Hanya 20% responden yang menyatakan bersedia bekerja sama dengan mengesampingkan kepentingan pribadi, dan hanya 26,7% yang merasa komunikasi dalam tim berlangsung secara terbuka dan saling mendukung. Hal ini mengindikasikan lemahnya kolaborasi dan komunikasi efektif, yang dapat memengaruhi produktivitas dan keharmonisan kerja tim secara keseluruhan.

Menurut Putri & Sariyathi (2017:3402), kerja tim yang efektif mampu menghasilkan solusi lebih baik karena adanya perpaduan ide dan talenta yang beragam. Oleh karena itu, pengembangan karir dan kerjasama tim menjadi dua faktor penting dalam menunjang pencapaian kinerja optimal. Masalah yang sering muncul dalam pengembangan karir meliputi keterbatasan akses pelatihan, ketidaksesuaian materi, jadwal pelatihan yang tidak fleksibel, serta rendahnya motivasi karyawan. Sementara dalam aspek kerja tim, kendala utama terletak pada kurangnya koordinasi, distribusi beban kerja yang tidak merata, dan minimnya solidaritas antaranggota tim.

Melihat kompleksitas masalah tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji sejauh mana pengaruh pengembangan karir dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan masukan kepada manajemen rumah sakit dalam memperbaiki sistem pengembangan SDM yang ada. Dengan demikian, penelitian ini diberi judul: “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Sammarie Jakarta Selatan.”

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan berjumlah 52 orang. Sugiyono (2022:85) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert, sementara data sekunder diperoleh dari observasi, wawancara, buku, dan jurnal. Uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan data. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 29, dilengkapi uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1.4.**  
**Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Pengembangan Karir (X1) dan Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error				
1	(Constant)	5.033	1.184		4.252	<.001
	Pengembangan Karir (X1)	.262	.058	.301	4.495	<.001
	Kerjasama Tim (X2)	.638	.061	.699	10.450	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS V.29, (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan persamaan  $Y = 5,033 + 0,262X_1 + 0,638X_2$ , dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) dan kerjasama tim (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai konstanta sebesar 5,033 menunjukkan

bahwa jika kedua variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 5,033. Koefisien regresi 0,262 untuk X1 berarti setiap peningkatan pengembangan karir 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,262, sedangkan koefisien 0,638 untuk X2 menunjukkan bahwa peningkatan kerjasama tim 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,638.

## **2. Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 1.5.**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan**  
**Pengembangan Karir (X1) dan Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 <sup>a</sup>	.769	.759	2.333

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X1), Kerjasama Tim (X2)

Sumber: Data Diolah SPSS V.29, (2025)

Berdasarkan hasil uji yang tercantum dalam tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,877. Angka ini berada dalam rentang 0,800 - 0,990, yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan kerjasama tim memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

## **3. Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 1.6.**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan**  
**Pengembangan Karir (X1) dan Kerjasama Tim (X2)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 <sup>a</sup>	.769	.759	2.333

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X1), Kerjasama Tim (X2)

Sumber: Data Diolah SPSS V.29, (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,769. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan kerjasama tim memengaruhi kinerja karyawan sebesar 76,9%, sedangkan sisa 23,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pengujian Hipotesis**

### **1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Nilai t tabel diperoleh menggunakan rumus berikut:  $t \text{ tabel} = t_{\alpha,df}$  (Taraf Alpha x Degree of Freedom)  $\alpha =$  Tarif nyata 5%  $df = (n-2)$ , maka diperoleh  $(52-2) = 50$ , maka  $t \text{ tabel} = 2,010$  Kriteria dikatakan signifikan jika nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $p\text{-value} < \text{Sig. } 0,05$ .

**Tabel 1.7.**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karir (X1)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	8.786	2.006		4.380	<.001
	Pengembangan Karir (X1)	.802	.048	.922	16.841	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS V.29, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel di atas, diperoleh nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , yaitu  $(16,841 > 2,010)$ . Selain itu, hasil ini juga didukung oleh nilai  $p\text{-value} < 0,05$ , Maka,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 1.8.**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kerjasama Tim (X2)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	5.914	1.373		4.307	<.001
	Kerjasama Tim (X2)	.882	.033	.967	26.696	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS V.29, (2025)

Berdasarkan hasil uji yang terlihat pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t \text{ hitung}$  lebih besar dari  $t \text{ tabel}$ , yaitu  $(26,696 > 2,010)$ . Selain itu, hasil ini juga didukung oleh nilai  $p\text{-value}$  lebih kecil dari 0,05, yaitu (0,05). Maka,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## 2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Besarnya F tabel ditentukan dengan rumus  $df = (n - k - 1)$ , sehingga diperoleh  $df = (52 - 2 - 1) = 49$ , dengan nilai F tabel sebesar 2,794. Kriteria uji menyatakan bahwa hasil dianggap signifikan jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau  $p\text{-value} < 0,05$ .

**Tabel 1.9.**

**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Pengembangan Karir (X1) dan  
Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	885.149	2	442.574	81.337	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	266.620	49	5.441		
	Total	1151.769	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X1), Kerjasama Tim (X2)

Sumber: Data Diolah SPSS V.29, (2025)

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $81,337 > 2,794$ ). Selain itu, hasil ini juga didukung oleh nilai p-value yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir (X1) dan Kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

### 1. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan, dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda dengan koefisien regresi sebesar 0,262 dan hasil uji t menunjukkan t-hitung  $16,841 > t$ -tabel 2,010 dengan signifikansi  $< 0,001$ , sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, setiap peningkatan pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan secara parsial. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Saputro (2022), Azka (2023), Billy dkk (2023), dan Sunarto dkk (2023) yang juga menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian Kusdianto (2023) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, kerjasama tim (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji regresi linier berganda dengan koefisien regresi X2 sebesar 0,638 serta hasil uji-t dimana t-hitung ( $26,696 > t$ -tabel (2,010) dengan signifikansi  $< 0,001$ , sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, peningkatan kerjasama tim secara parsial akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian Sari (2022), Kurniawan &

Romdhoni (2020), F.R.R. & Hermawati (2024), Noviyanti et al. (2023), dan Permadhy dkk (2021) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan Novianto dkk (2024) yang menyimpulkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan karir (X1) dan kerjasama tim (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan. Hal ini ditunjukkan melalui uji regresi linier berganda dengan persamaan  $Y = 5,033 + 0,262X1 + 0,638X2$  serta hasil uji F dimana  $F\text{-hitung} (81,337) > F\text{-tabel} (2,794)$  dengan signifikansi  $< 0,001$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Nilai adjusted R-squared sebesar 0,769 menunjukkan bahwa 76,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karir dan kerjasama tim, sedangkan 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Penelitian ini sejalan dengan temuan Brianti Paseno & Megawaty (2023) serta Abdhul R. (2019) yang menunjukkan bahwa baik pengembangan karir maupun kerjasama tim memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **IV. KESIMPULAN**

Pengembangan karir (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,262. Artinya, setiap peningkatan 1% pada pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,262. Hasil uji t menunjukkan  $t\text{-hitung} 16,841 > t\text{-tabel} 2,010$  dengan signifikansi  $< 0,001$ . *Manfaatnya*, hasil ini menunjukkan pentingnya program pengembangan karir dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja, sehingga dapat dijadikan acuan dalam perencanaan pelatihan dan promosi karyawan.

Kerjasama tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,638. Artinya, setiap peningkatan 1% pada kerjasama tim akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,638. Hasil uji t menunjukkan  $t\text{-hitung} 26,696 > t\text{-tabel} 2,010$  dengan signifikansi  $< 0,001$ . *Manfaatnya*, temuan ini menegaskan bahwa

membangun budaya kerja yang kolaboratif dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, sehingga penting untuk memperkuat komunikasi dan sinergi antar karyawan.

Secara simultan, pengembangan karir dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji F dengan nilai F-hitung  $81,337 > F\text{-tabel } 2,794$  dan signifikansi  $< 0,001$ . Nilai adjusted R-squared sebesar  $0,769$  menunjukkan bahwa  $76,9\%$  variasi dalam kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. *Manfaatnya*, hasil ini menjadi dasar bagi manajemen RSIA Sammarie Wijaya untuk merancang kebijakan strategis yang terintegrasi antara pengembangan individu dan penguatan tim kerja demi meningkatkan kualitas layanan secara menyeluruh.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, H. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017), *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat*, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sholeh, Achmad N. (2023). *SISTEM INFORMASI PEMASARAN*. CV Widina Media Utama.
- Agustin, E., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 6284-6296.
- Putri, L. D., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Journal Manajemen Unud*, 3398- 3426.
- Suparwi, S. (2021). Urgensi Human Resource Management Dalam Menciptakan Keunggulan Bersaing Pada Bisnis Di Era Kontemporer. *Bussman Journal: Indonesian Journal Of Business And Management*, 1(2), 220-238.
- Rsia Sammarie Wijaya. (2024). <https://Www.Sammariewijaya-Hospital.Com/Tentang-Kami.Html>