

# PENGARUH KERJASAMA TIM DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN

Oliver Budi Wangge<sup>1</sup>, Ronnie R. Masman<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: oliver.115200221@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: ronniem@fe.untar.ac.id

\*Penulis Korespondensi

Masuk: 31-01-2024, revisi: 13-09-2024, diterima untuk diterbitkan: 14-10-2024

## ABSTRAK

Kinerja adalah faktor yang mengukur hasil kerja dari seorang karyawan dengan harapan atau ekspektasi yang diberikan perusahaan. Kinerja sendiri dapat dipengaruhi berbagai faktor salah satunya adalah kepuasan kerja. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung dapat menunjukkan kinerja yang baik pada organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja itu sendiri dapat dipengaruhi oleh kerjasama tim dan pelatihan. Pembentukan kerjasama tim yang baik serta mendukung karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja. Pemberian pelatihan yang sesuai dapat mendukung pekerjaan karyawan dapat membuat karyawan merasakan kepuasan yang pada akhirnya membuat karyawan memaksimalkan kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kerjasama tim dan pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 48 responden. Metode pengambilan sampel adalah non-probability sampling dengan jenis total sampling. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan Structural Equation Modelling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kerjasama tim dan pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sementara kerjasama tim dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Boom Juara Emas

**Kata kunci:** kerjasama tim, pelatihan, kepuasan kerja, kinerja

## ABSTRACT

Performance is a factor that measures the work results of an employee with the hopes or expectations given by the company. Performance itself can be influenced by various factors, one of which is job satisfaction. Employees with a high level of job satisfaction tend to show good performance in the organization where they work. Job satisfaction itself can be influenced by teamwork and training. Forming good teamwork and supporting employees will increase job satisfaction which will have an impact on increasing performance. Providing appropriate training can support employee work and can make employees feel satisfaction which ultimately makes employees maximize their performance. The purpose of this research is to determine the effect of teamwork and training on performance through job satisfaction. Researchers distributed questionnaires to 48 respondents. The sampling method is non-probability sampling with total sampling type. The data analysis method in this research is the quantitative method and Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Squares (PLS) approach. The results of this research state that teamwork and training have an effect on job satisfaction while teamwork and training have no effect on performance and job satisfaction has an effect on the performance of PT Boom Juara Emas employees.

**Keywords:** teamwork, training, job satisfaction, employee performance

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Salah satu faktor penting dalam pengelolaan karyawan adalah kinerja karyawan. Kinerja dapat dipengaruhi banyak hal, beberapa diantaranya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah rasa senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan yang kurang memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya dapat menimbulkan

perasaan tidak puas bagi karyawan dalam pekerjaannya sehingga menyebabkan tidak ingin berkontribusi dalam perusahaan. Kepuasan kerja itu sendiri terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui Teori Kinerja atau yang dikenal dengan Teori Gibson. Gibson, Ivancevich, Donnely (2003) yang mengungkapkan bahwa setiap kinerja individu adalah juga menjadi kinerja organisasi. Oleh karena itu faktor yang menjadi perhatian pokok dari organisasi di masa yang akan datang adalah sejauhmana organisasi dapat menempatkan peningkatan kinerja individu dalam merangsang meningkatnya kinerja organisasi secara kumulatif. Teori Gibson menyatakan ada 3 faktor yang berpengaruh pada kinerja seorang karyawan yaitu variable individu, variable organisasi dan variable psikologis. Masing-masing dari variabel memiliki sub-variabel yang saling terikat sehingga dapat menunjukkan kinerja seorang karyawan dalam mencapai hasil yang diharapkan perusahaan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja ada beberapa faktor yang berpengaruh seperti kerjasama tim dan pelatihan. Pembentukan kerjasama tim yang baik menjadi salah satu faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja seorang karyawan. Kerjasama tim dapat membuat pekerjaan antar anggota menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain (Lawasi dan Triatmanto, 2017). Selain kerjasama tim, pemberian pelatihan juga dapat menjadi faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta kinerja. Caple (dalam Priansa, 2014) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yanuar, Yenny Lego, Ronnie R. Masman mengungkapkan kerjasama tim sebagai bentuk Organizational Citizenship Behavior dan pelatihan sebagai bentuk support dari perusahaan dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja pada karyawan. Hubungan tersebut sesuai dengan yang dijelaskan pada Teori Kinerja, Gibson (2003) menjelaskan variabel beserta sub-variabelnya yang berpengaruh pada kinerja seorang karyawan yaitu variabel individu yang meliputi kemampuan, latar belakang karyawan serta demografi karyawan. Selanjutnya adalah variabel psikologis yang meliputi persepsi dan sikap karyawan, kepribadian, motivasi dan pola belajar serta variabel organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi dan beban kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kerjasama tim dan pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

### **Kajian teori**

Andrew Carnegie dalam Kaswan (2017), kerjasama tim merupakan kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan kemampuan individual untuk tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Andrew E. Sikula (2013), menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses pendidikan jangka pendek dengan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Newstrom (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan dan emosi sebagai pandangan karyawan mengenai pekerjaan mereka baik itu menyenangkan ataupun tidak menyenangkan.

Kepuasan kerja merupakan sikap afektif dari suatu perasaan tentang suka atau tidaknya terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja juga memiliki peran penting bagi karyawan untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja tidak dapat mencapai tingkat psikologis yang matang (Syukur & Ilyas, 2018).

Moehariono (2012) menjelaskan kinerja sebagai sebuah tingkat pencapaian pelaksanaan sebuah program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang diaplikasikan melalui perencanaan strategis sebuah organisasi. Kinerja merupakan kekuatan atas keterlibatan karyawan dalam sebuah perusahaan.

### **Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja**

Dalam organisasi, kerjasama tim juga menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika kerjasama tim dalam sebuah perusahaan tidak dapat mendukung alur kerja maka akan sulit bahkan tidak mungkin untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Masman, et al (2019) dengan judul “Job Performance and Government Bank: Evidence in Indonesia” yang meneliti mengenai Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behaviour, Work Engagement dan Job Performance. Dalam penelitian tersebut, variabel Organizational Citizenship Behaviour mendefinisikan bahwa merupakan sebuah perilaku antar karyawan yang bukan sebuah keformalan akan tetapi saling mendukung untuk berfungsinya organisasi secara efektif. Berdasarkan definisi tersebut, kerjasama tim dapat digolongkan kedalam OCB dan dalam penelitian tersebut, OCB memiliki hasil positif dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan variabel Work Engagement yang memiliki definisi hampir sama dengan kepuasan kerja. Work Engagement dalam penelitian tersebut didefinisikan sebagai sebuah pandangan individu yang merasa puas serta memiliki keinginan untuk berdedikasi terhadap pekerjaannya.

### **Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja**

Kerjasama tim yang dibentuk dengan baik di suatu perusahaan dibuat untuk beragam tujuan, salah satunya adalah untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan. Pernyataan tersebut juga senada dengan Poernomo (2006) ada beberapa faktor yang mendasari dibentuknya sebuah tim dalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut: Rasa tanggung jawab dari dua orang atau lebih dapat membuat pekerjaan lebih serius dikerjakan. Saling berkontribusi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Anggota tim dapat saling mengenal dan saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu.

Penelitian yang dilakukan oleh Meslec, et al (2020) dengan judul “The role of Teamwork on Team Performance in Extreme Military Environments: an Empirical Study” menunjukkan hasil bahwa kerjasama tim dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang individu dan dari tingkat kinerja individu ini yang akan berlanjut terhadap kinerja tim yang linear.

### **Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja**

Pada teori Kinerja menyatakan bahwa dukungan perusahaan yang dapat berupa pemberian pelatihan menjadi faktor penting untuk mendapatkan kepuasan kerja. Semakin sesuai pelatihan yang diberikan maka hasil dari pekerjaan karyawan tersebut akan semakin baik dan akan berpengaruh pada kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Masman, et al (2019) dengan judul “Job Performance and Government Bank: Evidence in Indonesia” yang meneliti mengenai Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behaviour, Work Engagement dan Job Performance. Dalam penelitian tersebut, variabel Perceived Organizational Support mendefinisikan bahwa perusahaan sangat menghargai kontribusi yang diberikan karyawan dan akan mendukung serta

mensejahterakan karyawan perusahaannya. Hal ini dapat berkaitan dengan pelatihan. Pelatihan merupakan hal yang diberikan perusahaan untuk menjaga kontribusi karyawan kepada perusahaan serta tetap menjaga kesejahteraan karyawan dengan meningkatkan kemampuan mereka. POS memiliki hasil positif dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan variabel Work Engagement yang memiliki definisi hampir sama dengan kepuasan kerja.

### **Pengaruh pelatihan terhadap kinerja**

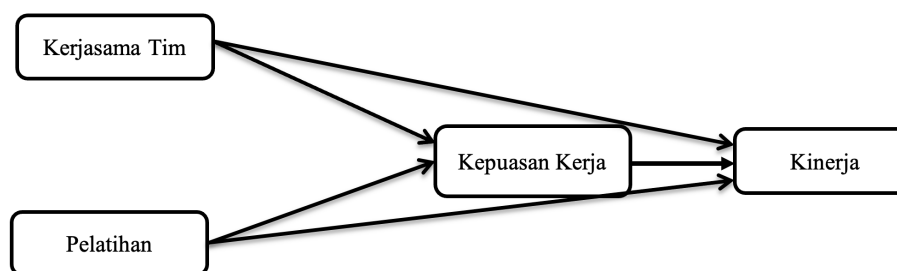
Pelatihan yang sesuai dengan minat dan bidang karyawan untuk melakukan pekerjaan maka semakin optimal hasil yang diperoleh. Semakin baik hasil pekerjaan seorang karyawan maka karyawan tersebut akan merasa puas dan berdampak pada kinerja mereka yang semakin kuat untuk terus berkontribusi pada perusahaan.

Sejalan dengan penelitian tersebut, Frenkel, et al (2018) juga melakukan penelitian dengan variabel yang sama berjudul “How Perceptions of Training Impact Employee Performance: Evidence from Two Chinese Manufacturing Firms”. Hasil penelitian yang didapat, pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja**

Kepuasan kerja menjadi perhatian dari segala kalangan yang ada dalam organisasi karena jika karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya dapat membuat kinerja menjadi rendah dan konsekuensi lain bisa bermunculan. Oleh karena itu, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja dengan tingkat yang lebih tinggi cenderung untuk menunjukkan kinerja maksimal pada organisasi yang lebih kuat dibandingkan dengan karyawan yang tingkat kepuasannya rendah.

Sejalan dengan penelitian tersebut, Riyanto (2021) juga melakukan penelitian dengan variabel yang serupa berjudul “Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement”. Hasil penelitian yang didapat, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Boom Juara Emas

H<sub>2</sub>: Kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Boom Juara Emas

H<sub>3</sub>: Kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Boom Juara Emas

H<sub>4</sub>: Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Boom Juara Emas

H<sub>5</sub>: Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Boom Juara Emas

H<sub>6</sub>: Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Boom Juara Emas

H<sub>7</sub>: Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Boom Juara Emas

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif karena sudah memuat informasi penelitian sebelumnya dengan variabel yang sama dan hipotesis penelitian ini sudah dapat dirumuskan, dan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Boom Juara Emas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *non-probability sampling* dengan jenis *total sampling*, yakni penentuan jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 48 responden.

Data dianalisis menggunakan PLS-SEM dimana data diolah dengan program *software* SmartPLS 4.0.9.6. Seluruh indikator telah dianalisis validitas nya dengan hasil analisis convergent validity yaitu nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,5 (Bagozzi & Yi, 1998). Kemudian untuk analisis discriminant validity menunjukkan nilai cross loading factor dengan cara membandingkan nilai loadings pada indikator yang dituju harus lebih besar dibandingkan nilai loadings suatu indikator dari variabel lain dan sesuai dengan kriteria Fornell-Larcker yaitu nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk harus lebih besar dari korelasi antar konstruk (Henseler et al., 2009). Sementara untuk analisis reliabilitasnya didasarkan pada analisis konsistensi internal dengan nilai minimal composite reliability sebesar 0,6 (Malhotra, 2009). Lalu dilanjutkan dengan analisis reliabilitas indikator dengan nilai minimal loading factor sebesar 0,5 (Chin, 1998).

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan pembagian kuesioner secara online dengan menggunakan google-form dan analisis dengan menggunakan structure equation modeling (SEM) dengan bantuan program SmartPLS 4.0.9.6.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi subjek penelitian

Mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 39 responden atau sebesar 81% dari total responden, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 responden atau sebesar 19%. Usia responden 20 – 30 tahun sebanyak 83%, usia responden 31 – 40 tahun sebanyak 15% dan usia 41 – 50 tahun sebanyak 2%. Responden bekerja selama periode kurang dari satu tahun yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 31%. Periode bekerja 1 – 2 tahun yaitu sebanyak 19 responden atau sebesar 40%, periode bekerja selama 2 – 3 tahun sebanyak 12 responden atau sebesar 25% dan periode bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 4%.

### Hasil uji validitas

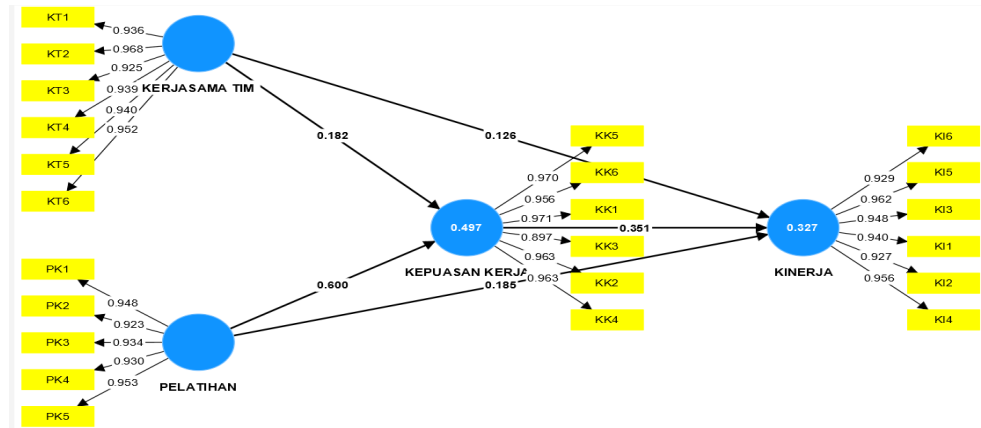
Pada hasil validitas konvergen, didapatkan semua angka  $> 0,6$  pada nilai *outer loadings* untuk setiap pernyataannya, dan didapatkan semua angka  $> 0,5$  pada nilai AVE maka pernyataan yang digunakan sudah valid secara validitas konvergen. Selain itu, pada hasil validitas diskriminan, peneliti menggunakan nilai *cross loadings* dimana nilai korelasi antara pernyataan terhadap variabel nya sendiri harus lebih dari pernyataan terhadap variabel lainnya berdasarkan hasil kalkulasi SmartPLS 3.3.3, didapatkan semua angka pada pernyataan terhadap variabelnya sendiri lebih dari variabel lainn maka pernyataan sudah valid secara validitas diskriminan.

### Hasil uji reliabilitas

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kerjasama tim	0,984	0,975
Pelatihan	0,970	0,966
Kepuasan kerja	0,980	0,980
Kinerja	0,979	0,975

Pada hasil reliabilitas, maka berdasarkan hasil yang dikalkulasi oleh program SmartPLS 4.0.9.6, didapatkan semua angka pada nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk setiap pernyataannya adalah  $> 0,6$ . Maka pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel berdasarkan kedua nilai reliabilitas, yakni *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.



Gambar 2. Diagram loading factors

### Hasil uji *R-square* ( $R^2$ ), *f-square* dan *GoF* (*Goodness of Fit*)

Tabel 2. *Output R-square*

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS (PLS Algorithm)

Variabel	<i>R Square</i>
Kepuasan Kerja	0,497
Kinerja	0,327

Berdasarkan Tabel 2, dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang sedang yaitu 49,7% dan 32,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 3. *Output f square*

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS (PLS Algorithm)

Variabel	<i>f Square</i>
Kerjasama Tim → Kepuasan Kerja	0,050
Kerjasama Tim → Kinerja	0,017
Pelatihan → Kepuasan Kerja	0,550
Pelatihan → Kinerja	0,025
Kepuasan Kerja → Kinerja	0,092

Pembagian kategori pada  $f^2$  terbagi menjadi tiga, yaitu 0,02 merupakan pengaruh lemah, 0,15 merupakan pengaruh sedang, dan 0,35 merupakan pengaruh kuat. Dari Tabel 3, diketahui bahwa:

- Variabel Kerjasama tim memiliki pengaruh lemah cenderung sedang terhadap Kepuasan Kerja dalam model structural, yaitu sebesar 0,050.
- Variabel Kerjasama tim tidak memiliki pengaruh kuat terhadap Kinerja dalam model structural, yaitu sebesar 0,017.
- Variabel Pelatihan memiliki pengaruh kuat terhadap Kepuasan Kerja dalam model structural, yaitu sebesar 0,550.
- Variabel Pelatihan memiliki pengaruh lemah terhadap Kinerja dalam model structural, yaitu sebesar 0,025.
- Variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh lemah cenderung sedang terhadap Kinerja dalam model structural, yaitu sebesar 0,092.

### Hasil pengujian *Goodness of Fit* (GoF)

Untuk dapat melakukan pengujian kecocokan model dalam penelitian ini, nilai GoF (*Goodness of Fit*) dapat dihitung dengan cara manual dengan memasukan nilai AVE dan nilai koefisien determinasi. Berikut ini merupakan perhitungan nilai *Goodness of Fit* (GoF):

$$GOF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GOF = 0,713$$

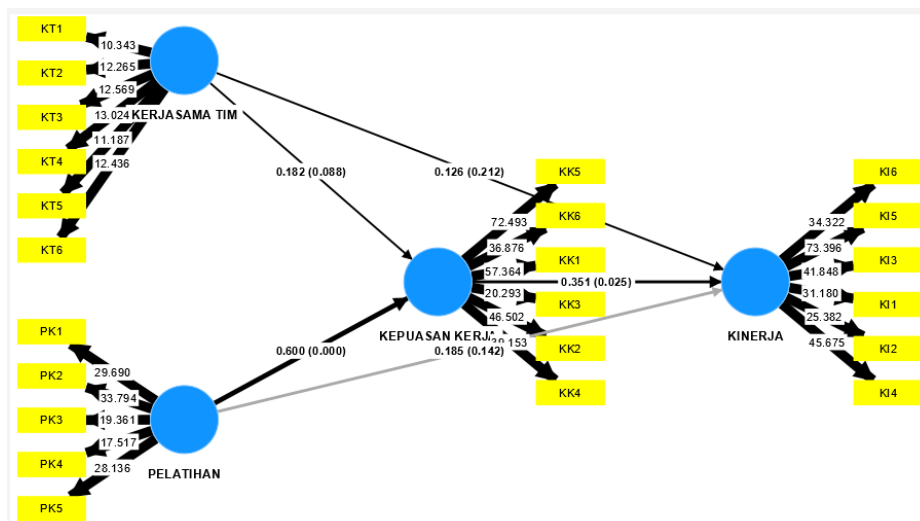
Berdasarkan hasil dari perhitungan *Goodness of Fit* (GoF) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa model yang dapat digunakan dalam penelitian ini kecocokan model penelitian yang tergolong besar. Nilai GoF 0,1 tergolong kecil, nilai GoF 0,25 tergolong sedang dan nilai GoF lebih dari 0,38 tergolong besar.

### Hasil uji hipotesis

Tabel 4. Hasil uji hipotesis (*bootstrapping*)

Sumber: Hasil olah data pada SmartPLS

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
Kerjasama Tim → Kepuasan Kerja	0,182	0,184	0,134	1,355	0,088
Kerjasama Tim → Kinerja	0,126	0,141	0,158	0,801	0,212
Kerjasama Tim → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,064	0,071	0,070	0,915	0,180
Pelatihan → Kepuasan Kerja	0,600	0,577	0,139	4,304	0,000
Pelatihan → Kinerja	0,185	0,169	0,173	1,071	0,142
Pelatihan → Kepuasan Kerja → Kinerja	0,211	0,191	0,124	1,705	0,044
Kepuasan Kerja → Kinerja	0,351	0,338	0,179	1,960	0,025



Gambar 3. Hasil perhitungan *bootstrapping*

### Diskusi

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena hasil dari nilai p-value sebesar 0,088 yang berarti lebih kecil dari 0,10.

Untuk hipotesis kedua, dapat disimpulkan kerjasama tim tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karena hasil dari nilai sebesar 0,212 yang berarti lebih besar dari 0,10.

Untuk hipotesis ketiga, dapat disimpulkan kerjasama tim tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karena hasil dari nilai sebesar 0,180 yang berarti lebih besar dari 0,10.

Hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel pelatihan terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena hasil dari nilai *p-values* sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,10.

Hipotesis kelima dapat disimpulkan pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karena hasil dari nilai *p-values* sebesar 0,142 yang berarti lebih besar dari 0,10.

Hipotesis keenam dapat disimpulkan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karena hasil dari nilai *p-values* sebesar 0,044 yang berarti lebih kecil dari 0,10.

Hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karena hasil dari nilai *p-values* sebesar 0,025 yang berarti lebih kecil dari 0,10.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Boom Juara Emas.
- b. Kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boom Juara Emas.
- c. Kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Boom Juara Emas.
- d. Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Boom Juara Emas.
- e. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boom Juara Emas.
- f. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Boom Juara Emas.
- g. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boom Juara Emas.

#### **REFERENSI**

- Bagozzi, R. P. & Yi, Y. (1988). On the Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Sciences*, 16(1), 74-98.  
<https://doi.org/10.1177/009207038801600107>
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. Dalam *Modern Methods for Business Research*, 295-336 New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Gibson. (2003). *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Henseler, J. 2009. "On The Convergence of The Partial Least Squares Path Modeling Algorithm."
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Lawasi, E. S. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*.
- Malhotra, N. K. (2009). *Riset Pemasaran*. PT Indeks.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Newstrom & Davis. 2007. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. McGraw Hill.
- Nicoleta Meslec, J. D. (2020). The role of teamwork on team performance, in extreme military environments: an empirical study. *Team Performance Management*, 325-339.



- Poernomo, E. (2006). Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer pada PT Jesslyn Cakes Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu-ilmu Ekonomi*, 102-108.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ronnie Resdianto Masman, Y. Y. (2019). Job Performance and Government Banks: Evidence from Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Setyo Riyanto, E. N. (2021). Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement. *Problems And Perspective In Management*.
- Stephen Frenkel, X. G. (2019). How perceptions of training impact employee performance. *Personnel Review*, 163-183.
- Syukur, A., & J. B. Ilyas. 2018. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar." *Jurnal Mirai Management*.