

**PENGARUH KERJA SAMA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi pada Karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo)**

Rima Maharani

maharanirima47@gmail.com

Ridwan Baraba

barabaridwan@umpwr.ac.id

Nenden Nur Annisa

nendennurannisa@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan, memiliki sumber daya yang kompeten akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian khusus bagi perusahaan. Kerja sama dan kepuasan kerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kerja sama terhadap kinerja karyawan, kerja sama terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kerja sama terhadap kinerja karyawan.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo, sampel yang digunakan menggunakan *purposive sampling* sebanyak 105 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji-cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier mediasi dan *sobel test* dengan menggunakan alat bantu *SPSS 25.0 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kerja sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi secara sempurna pengaruh kerja sama terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kerja Sama, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi, yang berarti manusia memegang peran penting dalam tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (Sinambela, 2016:7). Manajemen sumber daya manusia memiliki tiga komponen yaitu pengusaha, karyawan dan pemimpin (Hasibuan, 2019:12). Karyawan berperan aktif dalam menerapkan rencana, sistem, proses, dan

tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2019:12). Suatu organisasi akan berhasil jika mengetahui bagaimana menggunakan sumberdayanya secara optimal dan profesional.

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan sehingga kinerja karyawan baik. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Sinambela (2016:480) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja karyawan tidak senantiasa dalam kondisi seperti yang diharapkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun organisasi. Namun agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal banyak faktor yang perlu diperhatikan, menurut Kasmir (2016:192-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Menurut Kasmir (2016:207) kerja sama antara karyawan akan mempengaruhi kinerja individu maupun kinerja organisasi.

Proses dalam organisasi membutuhkan dua orang atau lebih untuk bekerjasama untuk membuat dan menciptakan nilai dengan pemahaman bahwa nilai ini dapat dicapai secara efisien jika keduanya bekerja sama dibandingkan bekerja sendirian. Biasanya tim beranggotakan orang-orang yang dikoordinisasi untuk bekerja bersama (Dewi, 2007:6).

Menurut Amirullah (2021:160) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Kawiana (2020:273) kerja sama adalah proses beregu (berkelompok) yang antar anggotanya saling mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Jika sesuatu pekerjaan dikerjakan dengan cara bekerjasama maka akan dapat mencapai hasil yang lebih baik (Amirullah, 2021:159). Kerja sama antara karyawan akan mempengaruhi kinerja individu atau kinerja organisasi. Jika kerja sama berjalan baik, maka kinerjanya akan baik pula (Kasmir, 2016:207).

Selain kerja samaterdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Menurut Kasmir (2016:192) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu

pekerjaan. Menurut Juniarti & Putri (2021:40-41) kepuasan kerja adalah sikap dan rasa seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya dan kepuasan kerja tersebut akan didapatkan apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan di tempat ia bekerja. Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun ikut baik dan jika seseorang tidak senang atas pekerjaannya, maka akan mempengaruhi hasil pekerjaannya (Kasmir, 2016:192).

Pengaruh kerja samaterhadap kepuasan kerja dapat berpengaruh secara langsung dan tidak langsung. Dalam pengaruh secara tidak langsung kepuasan kerja berperan sebagai mediator. Berdasarkan penelitian oleh Hidayat *et al.*, (2019) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Objek penelitian ini adalah KSPPS BMT Binamas Purworejo. KSPPS BMT Binamas adalah lembaga keuangan yang berbentuk koperasi dengan melakukan simpanan dan pembiayaan secara syari'ah. Semakin banyaknya lembaga keuangan membuat persaingan semakin ketat, dengan adanya sistem syari'ah menjadi daya saing. Kini masyarakat lebih memilih untuk menyimpan dan melakukan pembiayaan dalam koperasi atau bank yang berbasis syari'ah, Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Binamas dapat menjadi solusi untuk hal tersebut. Oleh karena itu peran karyawan sangat penting untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan memberikan kinerja terbaiknya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Ibu Siti Rufaidah selaku HRD KSPPS BMT Binamas Purworejo, diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan yang belum optimal. Hasil yang dicapai karyawan belum maksimal karena target yang ditentukan oleh perusahaan sering kali tidak tercapai dengan baik, hal ini tidak terlepas dari peran dari tim dalam mencapai target tersebut. Kerjasama antar karyawan masih belum optimal yang dikarenakan komunikasi yang kurang sehingga dapat menyebabkan kesalahpahaman antar karyawan. Kurangnya kemampuan menjalin kerja sama hal ini menyebabkan setiap anggota cenderung melakukan pekerjaannya secara individu tanpa melihat anggota tim yang lain dan kurangnya kemampuan dalam menerima saran dari anggota tim karena menganggap bahwa keputusannya sudah benar sehingga menyebabkan anggota tim yang lain merasa tidak dibutuhkan dan kinerja akan menurun.

Selain kerja sama yang kurang baik antar karyawan terdapat pula ketidakpuasan kerja. Hal ini dapat terlihat dari banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan rekan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan didapati adanya

rekan kerja yang kurang memberikan kontribusi dan tidak mau mendengarkan saran dari orang lain dalam tim sehingga menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kerja sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kerja sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kerja sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Sinambela (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Sedangkan menurut Adamy (2016:93) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Kawiana (2020:256) kinerja adalah serangkaian capaian hasil kerja seorang atau sekelompok orang melakukan kegiatan usaha, baik dalam mengembangkan produktivitas maupun kesuksesan dalam hal pemasaran, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Kerja Sama

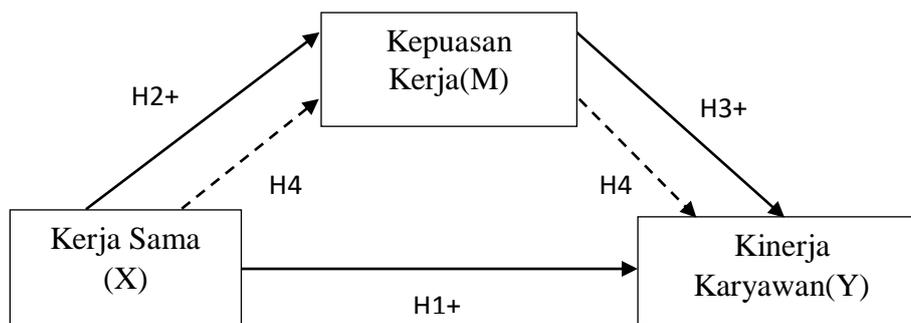
Menurut Busro (2018:305) kerja sama merupakan suatu bentuk proses sosial yang di dalamnya terdapat berbagai aktivitas yang ditujukan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami terhadap aktivitas masing-masing. Sedangkan menurut Kawiana (2020:273) Kerja sama adalah proses beregu (berkelompok) yang antar anggotanya saling

mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Menurut Sinambela (2016:420) tim kerja merupakan sekumpulan pegawai yang dikoordinasikan oleh ketua tim atau seorang manajer, yang bertugas melakukan pembinaan kepada seluruh anggotanya untuk menampilkan produktivitas yang maksimal dengan memberinya pedoman, arahan, motivasi dan inspirasi agar apapun tugas yang didelegasikan dapat dilaksanakan dengan baik.

c. Kepuasan Kerja

Menurut Juniarti & Putri (2021:40-41) kepuasan kerja adalah sikap dan rasa seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya dan kepuasan kerja tersebut akan didapatkan apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan di tempat ia bekerja. Sedangkan menurut Agustini (2019:57) kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Menurut Rivai dalam Agustini (2019:56) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Priyono & Marnis (2008:228) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.

Kerangka Pikir

Keterangan:

—————> : Pengaruh *independent variable* (X) terhadap variabel *dependentvariable* (Y)

-----> : Pengaruh *independent variable* (X) terhadap *dependent variable* (Y) melalui variabel *intervening* (M)

D. Hipotesis

1. Pengaruh kerja sama terhadap kinerja karyawan

Kasmir (2016:207) menyatakan bahwa kerja sama antara karyawan akan mempengaruhi kinerja individu atau kinerja organisasi. Jika kerja sama berjalan baik, maka kinerjanya akan baik pula. Sinambela (2016:425) menyatakan bahwa proses dalam tim sangat terkait dengan kinerjanya, memaksimalkan proses dalam tim akan memaksimalkan kinerja tim. Dengan kinerja kelompok yang baik akan mengoptimalkan kinerja kelompok dan memberikan kepuasan kepada atasan (Sinambela, 2016:422). Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arafah dan Petingko (2023), Hidayat *et al.* (2019) dan Yusuf (2018) yang menyatakan bahwa kerjasamaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas hipotesis kesatu yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1 : Kerja samaberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kerja sama terhadap kepuasan kerja

Adamy (2016:90) menyatakan kelompok atau tim kerja akan memengaruhi kepuasan kerja. Anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok yang memerlukan kesalingtergantungan antaranggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Arifuddin *et al.*, (2021), Hidayat *et al.* (2019) dan Prakoso(2023) yang menyatakan bahwa kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : kerja samaberpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Sinambela (2016:301) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Menurut Adamy (2016:77) kepuasan kerja

merupakan faktor penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Kasmir (2016:192) jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurrohmat dan Lestari (2021) dan Hidayat *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Kerja sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja

Hidayat *et al.* (2019) mengemukakan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perlu peningkatan pada kepuasan karyawan yang bisa dilakukan dengan melakukan kerjasama tim yang solid. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayat *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H4 : Kerja sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. Kerja Sama (X)

Menurut Kawiana (2020:273) Kerja sama adalah proses beregu (berkelompok) yang antar anggotanya saling mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Menurut Kawiana (2020:274) indikator kerja sama meliputi:

- 1) Kemampuan menerima teman seprofesi.
- 2) Kemampuan komunikasi dalam kerja sama.
- 3) Kemampuan bekerja dalam tim.
- 4) Kemampuan membina kerja sama.
- 5) Berpikir positif terhadap teman seprofesi.

- 6) Kemampuan saling mengingatkan kelemahan anggota tim.
- 7) Kemampuan menerima saran dari anggota tim.
- 8) Kemampuan saling memaafkan kesalahan tim.

b. Kepuasan Kerja (M)

Menurut Rivai dalam Agustini (2019:56) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Rivai dalam Agustini (2019:64-65) indikator kepuasan kerja yaitu:

- 1) Gaji/Imbalan
- 2) Pekerjaan
- 3) Supervisi
- 4) Promosi
- 5) Rekan Sekerja

c. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Kasmir (2016:182) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016:208-210) sebagai berikut:

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Penekanan biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan antar karyawan

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:97) uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ketepatan/kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pertanyaan dapat dikatakan valid, apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas yang digunakan adalah kolerasi *product moment*. Suatu item pernyataan

dikatakan valid atau benar jika memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih dari 0,3 (Sugiyono, 2017:204).

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* per item pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y), Kerja Sama (X), dan Kepuasan Kerja (M) bernilai lebih dari 0,3 dan positif, sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan yang diujikan valid. Artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:97) uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Kuesioner dikatakan reliabel apabila diuji secara berulang-ulang terhadap kelompok yang sama maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:199). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7 (Nunnally dalam Ghazali, 2018).

Berdasarkan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y), Kerja Sama (X), dan Kepuasan Kerja (M) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut semuanya reliabel. Artinya pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Regresi

a. Langkah 1 : X berpengaruh terhadap Y

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Langkah 1

Model	Koefisien Regresi (b)	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
X → Y	0,324	0,001	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi kerja sama (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,324 sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut $Y = 0,324X$. Selain itu, diperoleh nilai *p-value* = 0,001 yang menunjukkan pengaruh signifikan variabel X terhadap Y dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, artinya variabel kerja sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kerja sama karyawan semakin tinggi kinerja karyawan.

b. Langkah 2 : X berpengaruh terhadap M

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Langkah 2

Model	Koefisien Regresi (b)	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
X → M	0,608	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai koefisien regresi kerja sama (X) terhadap kepuasan kerja (M) sebesar 0,608 sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut $M = 0,608X$. Selain itu, diperoleh nilai *p-value* = 0,000 yang menunjukkan pengaruh signifikan variabel X terhadap M dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, artinya variabel kerja sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kerja sama karyawan semakin tinggi kepuasan kerja.

c. Langkah 3 : M berpengaruh terhadap Y

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Langkah 3

Model	Koefisien Regresi (b)	Signifikansi (p-value)	Keterangan
M → Y	0,317	0,001	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja (M) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,317 sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut $M = 0,317Y$. Selain itu, diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,001$ yang menunjukkan pengaruh signifikan variabel M terhadap Y dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi kinerja karyawan.

d. Langkah 4 :X+M berpengaruh terhadap Y

Tabel 4

Hasil Analisis Regresi Langkah 4

Model	Koefisien Regresi (b)	Signifikansi (p-value)	Keterangan
X → Y	0,324	0,001	Positif dan Signifikan
X + M → Y	0,208	0,078	<i>Complete Mediation</i>

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai koefisien kerja sama (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,324 dengan nilai signifikansi 0,001 ($p\text{-value} < 0,05$). Setelah di regresi bersama kepuasan kerja (M), nilai koefisien kerja sama (X) terhadap kinerja karyawan (Y) menjadi 0,208 dengan nilai signifikansi 0,078 ($p\text{-value} > 0,05$). Artinya

bahwa kepuasan kerja (M) terbukti memediasi hubungan antara kerja sama (X) terhadap kinerja karyawan (Y) secara sempurna, karena variabel kerja sama (X) menunjukkan hasil yang tidak signifikan setelah keduanya dikontrol oleh variabel kepuasan kerja (M). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ke empat yaitu kepuasan kerja memediasi

Parameter	Nilai
α	0.608
b	0.317
Standard error of estimation α	0.061
Standard error of estimation b	0.065

pengaruh kerja sama terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Hasil Sobel Test

Tabel 5
Koefisien Regresi dan *standard error of estimation*
(X + M → Y)

Sumber : Data Primer diolah (2023)

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 \times S\alpha^2) + (\alpha^2 \times Sb^2)}}$$

$$Z = \frac{0,608 \times 0,317}{\sqrt{(0,317^2 \times 0,061^2) + (0,608^2 \times 0,065^2)}}$$

$$Z = \frac{0,192736}{\sqrt{(0,100489 \times 0,003721) + (0,369664 \times 0,004225)}}$$

$$Z = \frac{0,192736}{\dots}$$

$$Z = \frac{0,192736}{\sqrt{0,000373919569 + 0,00015618304}}$$

$$Z^r = \frac{0,192736}{0,0439971587}$$

$$Z = 4,38064652$$

hasil *sobel test* diketahui bahwa nilai absolut dari Z hitung sebesar 4,38. Jika nilai Z > 1,96 maka variabel M secara signifikan mampu memediasi hubungan variabel X dan variabel Y. Jika Z < 1,96 maka variabel M tidak mampu memediasi hubungan variabel X dan variabel Y. Nilai hitung Z lebih besar dari Z tabel (1,96) pada tingkat signifikansi 5% yang berarti peran kepuasan kerja secara positif dan signifikan secara penuh memediasi pengaruh kerja sama terhadap kinerja karyawan.

G. PEMBAHASAN

1. H1 : Kerja sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa hipotesis pertama yaitu kerja sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,324 dengan nilai signifikansi 0,001 (*p-value* < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, bahwa kerja sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kerja sama karyawan semakin tinggi kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan artinya semakin baik kerja sama antar karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Terbuktinya hipotesis pertama (H1) pada KSPPS BMT Binamas Purworejo menunjukkan bahwa kerja sama karyawan dapat dilihat dari perilaku-perilaku yang dilakukan oleh karyawan seperti, membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja, saling membantu dalam pencapaian target yang sudah ditentukan dan mampu bekerja sama dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan kualitasnya tetap baik. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arafah dan Petingko (2023) dan Yusuf (2018) yang menyatakan bahwa kerja sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. H2 : Kerja sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa hipotesis kedua yaitu kerja sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,608 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, bahwa kerja sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik kerja sama karyawan semakin tinggi kepuasan kerja.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kerja sama antar karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. KSPPS BMT Binamas Purworejo memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan melakukan kegiatan-kegiatan seperti outbound, senam pagi, pencak silat, bermain futsal dan bermain badminton. Kegiatan tersebut akan mempererat hubungan antar karyawan sehingga dengan hubungan yang baik tersebut akan menciptakan kerja sama yang baik pula. Sehingga dengan kerja sama antar karyawan yang baik kepuasan kerja karyawan juga akan baik.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariffudin *et al.*, (2021), Hidayat *et al.*, (2019) dan Prakoso (2023) yang menyatakan bahwa kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa hipotesis ketiga yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,317 dengan nilai signifikansi 0,001 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi kinerja karyawan.

Terbuktinya hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat penting karena untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat tercapai melalui faktor gaji yang diterima, pekerjaan yang diberikan, hubungan rekan kerja yang solid dan kesempatan promosi dalam kenaikan jabatan yang diberikan oleh KSPPS BMT Binamas Purworejo. Karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan terus meningkatkan kinerjanya yang dapat dilihat dari pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat waktu, sesuai dengan target dan sesuai dengan kualitas.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurrohmat dan Lestari (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. H4 : Kerja sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai koefisien regresi kerja sama (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,324 dengan nilai signifikansi 0,001 ($p\text{-value} < 0,05$). Setelah di regresi bersama kepuasan kerja (M), nilai koefisien kerja sama (X) terhadap kinerja karyawan (Y) menjadi 0,208 dengan nilai signifikansi 0,078 ($p\text{-value} > 0,05$). Artinya bahwa kepuasan kerja (M) terbukti memediasi pengaruh kerja sama (X) terhadap kinerja karyawan (Y) secara sempurna. Hasil ini diperkuat dengan uji sobel yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kerja sama terhadap kinerja karyawan sebesar 4,38. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima, yang menyatakan bahwa kerja sama berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan tanpa atau adanya kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini, menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan hubungan rekan kerja yang solid akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kerja sama yang baik antar karyawan dan rekan kerja yang saling memberikan dukungan merupakan hal yang sangat berharga bagi karyawan. Hal tersebut membuat karyawan nyaman dan senang ketika bekerja sehingga timbul kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini yang akan membuat karyawan semangat dalam bekerja dan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayat *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

H. KESIMPULAN

1. Kerja sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Kerja sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Kerja sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Ljokseumawe: UNPAM PRESS.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Arafah, M. A., & Petingko, F. (2023). Pengaruh Kerjasama, Kominukasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Parama Su Hotel Palu. *Jurnal Metaverse ADPERTISI*, 2(2), 1-9.
- Arifuddin, A., Maryadi, M., & Gusti, D. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Beban Kerja dan Kerjsama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai OPD Perkitab Kabupaten Majene. *Nobel Management Review*, 2(1), 23-24.
- Dewi, Sandra, (2007). *Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Bandung: Penerbit Progressio.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2019). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam (darussalam Journal of Economic Perspec*, 5(1), 84-98.
- Juniarti, Atty Tri dan Darra Gusti Putri. (2021). *Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*. Purwokerto: CV Pena Persada.
- Kawiana, Gede Putu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, "MSDM" Perusahaan*. Bali: UNHI Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Kurniawan, Agung Widhi dan Zarah Puspitaningsih. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.
- Prakoso, M. T. B., & Rismawati, R. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Agrodana Future Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1)

Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalodevelopment review*, 1(1), 15-28.