

KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KERJA SAMA TIM DAN PROFESIONALISME KERJA MELALUI KEPUASAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS PAGAMBIRAN LUBUK BEGALUNG

Aura Salsabilla¹, Selvi Yona Sari², Olandari Mulyadi³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

E-Mail: aurasalsa0104@gmail.com¹, selviyonasari@upiyptk.ac.id²,

olandarimulyadi@upiyptk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar kinerja karyawan ditinjau dari kerja sama tim dan profesionalisme kerja melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada Puskesmas Pagambiran Lubuk Begalung. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 64 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan SmartPls. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim dan profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Selanjutnya, kerja sama tim, profesionalisme kerja, dan kepuasan karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan karyawan terbukti mampu memediasi pengaruh kerja sama tim dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan Puskesmas Pagambiran Lubuk Begalung dapat dicapai melalui penguatan kerja sama tim, peningkatan profesionalisme kerja, serta penciptaan kepuasan kerja yang optimal.

Kata Kunci: Kerja Sama Tim, Profesionalisme Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Karyawan.

Abstract – This study aims to examine the extent of employee performance in terms of teamwork and work professionalism through employee job satisfaction as an intervening variable at Pagambiran Lubuk Begalung Public Health Center. The data were collected using a survey method by distributing questionnaires to 64 respondents. The analytical method employed in this study was path analysis using SmartPLS. The results show that teamwork and work professionalism have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Furthermore, teamwork, work professionalism, and employee job satisfaction also have a positive and significant effect on employee performance. Employee job satisfaction is proven to mediate the effect of teamwork and work professionalism on employee performance. Therefore, improving employee performance at Pagambiran Lubuk Begalung Public Health Center can be achieved through strengthening teamwork, enhancing work professionalism, and creating optimal job satisfaction.

Keywords: Teamwork, Work Professionalism, Employee Performance, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta. Kualitas dan kinerja SDM sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti Puskesmas, kinerja karyawan memiliki peranan vital karena secara langsung berpengaruh terhadap mutu layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas utama bagi setiap Puskesmas, termasuk Puskesmas Pagambiran Lubuk Begalung.

Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor lingkungan kerja yang mendukung, seperti kerja sama tim dan profesionalisme kerja. Puskesmas sebagai lembaga pelayanan kesehatan dasar menuntut adanya koordinasi yang baik antar tenaga medis maupun nonmedis dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan. Kerja sama tim yang efektif dapat menciptakan sinergi, mempercepat proses pelayanan, serta mengurangi kesalahan kerja. Sebaliknya, lemahnya kerja sama antar pegawai sering kali menjadi penyebab menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain kerja sama tim, profesionalisme kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Profesionalisme

ditunjukkan melalui sikap tanggung jawab, kompetensi, disiplin, serta etika dalam bekerja. Dalam lingkungan Puskesmas, profesionalisme tenaga kesehatan sangat berperan dalam menjaga kepercayaan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Namun, dalam praktiknya masih sering ditemukan kendala seperti kurangnya kedisiplinan, rendahnya komitmen terhadap tugas, serta keterbatasan kemampuan dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai standar operasional.

Pengertian manajemen yang diemukakan oleh (Syariah et al., 2021) “Manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan (Tanjungpura et al., 2022) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

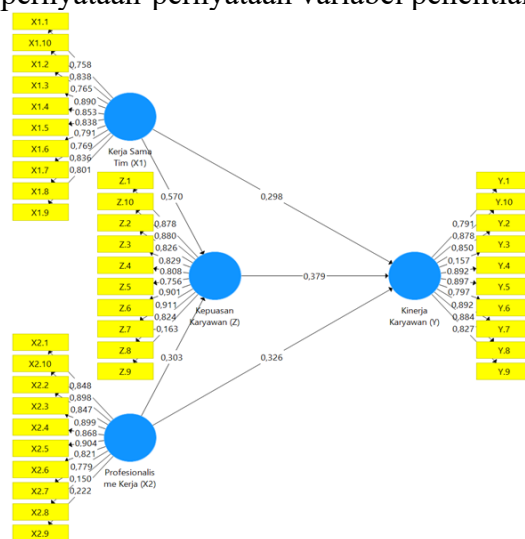
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif komparatif. Dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sedangkan analisis pendekatan yang digunakan yaitu analisis asosiatif. Analisis asosiatif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji ada tidaknya hubungan keberadaan variabel dari dua kelompok data atau lebih. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, di ukur dengan angka dan dianalisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

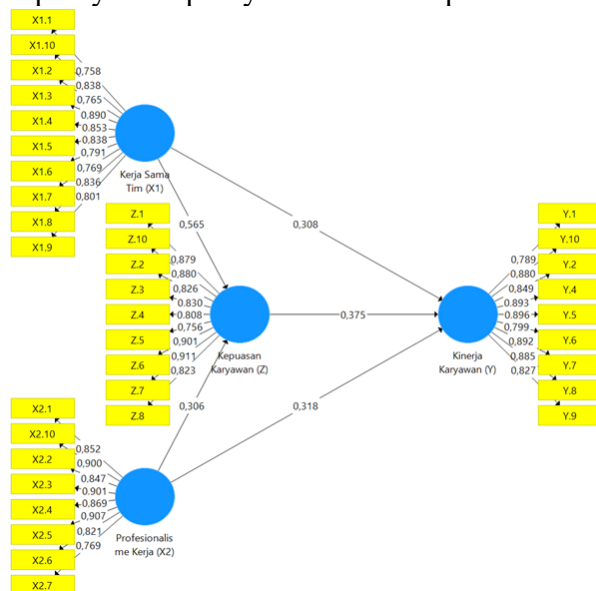


Gambar 1. Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7.

Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Loadings Setelah Eliminasi

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variable penelitian.

Pengujian Outer Model Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

Tabel 1. Outer Loadings Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Y.1	0,789	Valid
Y.2	0,849	Valid
Y.4	0,893	Valid
Y.5	0,896	Valid
Y.6	0,799	Valid
Y.7	0,892	Valid
Y.8	0,885	Valid
Y.9	0,827	Valid
Y.10	0,880	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2026

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian kinerja karyawan valid.

Pengujian Outer Model Kerja Sama Tim (X1)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

Tabel 2. Outer Loadings Kerja Sama Tim (X1)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X1.1	0,758	Valid
X1.2	0,765	Valid

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X1.3	0,890	Valid
X1.4	0,853	Valid
X1.5	0,838	Valid
X1.6	0,791	Valid
X1.7	0,769	Valid
X1.8	0,836	Valid
X1.9	0,801	Valid
X1.10	0,838	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2026

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian kerja sama tim valid.

Pengujian Outer Model Profesionalisme Kerja (X2)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

Tabel 3. Outer Loadings Profesionalisme Kerja (X2)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X2.1	0,852	Valid
X2.2	0,847	Valid
X2.3	0,901	Valid
X2.4	0,869	Valid
X2.5	0,907	Valid
X2.6	0,821	Valid
X2.7	0,769	Valid
X2.10	0,900	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2026

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian profesionalisme kerja valid.

Pengujian Outer Model Kepuasan Karyawan (Z)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

Tabel 4. Outer Loadings Kepuasan Karyawan (Z)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Z.1	0,879	Valid
Z.2	0,826	Valid
Z.3	0,830	Valid
Z.4	0,808	Valid
Z.5	0,756	Valid
Z.6	0,901	Valid
Z.7	0,911	Valid
Z.8	0,823	Valid
Z.10	0,880	Valid

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian kepuasan karyawan valid.

Penilaian Average Vsariance Extracted (AVE)

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruksya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan.

Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Tabel 5. Report Hasil Pengujian AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,735
Kerja Sama Tim (X1)	0,664
Profesionalisme Kerja (X2)	0,739
Kepuasan Karyawan (Z)	0,718

Sumber: Hasil Uji SmartPLS, tahun 2026

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan bisa untuk tahap berikutnya.

Penilaian Reliabilitas

Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu convergent validity, discriminant validity dan composite reliability. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,70.

Tabel 6. Nilai Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,961
Kerja Sama Tim (X1)	0,952
Profesionalisme Kerja (X2)	0,958
Kepuasan Karyawan (Z)	0,958

Sumber: Hasil Uji Model SmartPLS, tahun 2026

Berdasarkan output SmartPLS pada gambar diatas, telah ditemukan nilai composite reliability masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data baik atau reliable.

Tabel 7. Nilai Cronbach Alpha

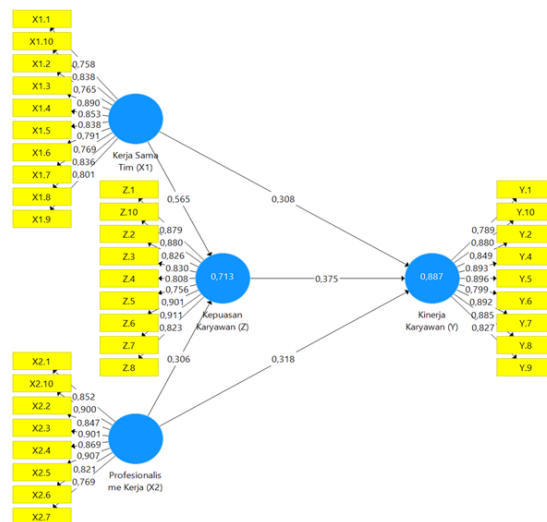
	<i>Cronbach Alpha</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,955
Kerja Sama Tim (X1)	0,943
Profesionalisme Kerja (X2)	0,949
Kepuasan Karyawan (Z)	0,950

Sumber: Hasil Uji Model SmartPLS, tahun 2026

Berdasarkan output SmartPLS pada gambar diatas, telah ditemukan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa kehadalan data telah baik atau handal.

Pengujian Persamaan Model

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS:



Gambar 3. Persamaan Model

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kerja sama tim dan profesionalisme kerja terhadap kepuasan karyawan dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,565 X1 + 0,306 X2$$

- Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kerja sama tim, profesionalisme kerja dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,308 X1 + 0,318 X2 + 0,375 Z$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive, berikut estimasi R-Square:

Tabel 8. Evaluasi Nilai R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Karyawan (Z)	0,713	0,703
Kinerja Karyawan (Y)	0,887	0,882

Sumber: Hasil Uji Model SmartPLS, tahun 2026

Pada table diatas terlihat nilai r-square variabel kinerja karyawan sebesar 0,713 atau sebesar 71,3%, maka kontribusi variabel kerja sama tim, profesionalisme kerja dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 71,3% sisanya 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Nilai R-Square variabel kepuasan karyawan sebesar 0,887 atau sebesar 88,7%, maka kontribusi variabel kerja sama tim dan profesionalisme kerja terhadap kepuasan karyawan sebesar 88,7% sisanya 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi

pengujian model:

Tabel 9. Direct Effect

	<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>
Kerja Sama Tim (X1) -> Kepuasan Karyawan (Z)	0,565	0,537	0,154	3,662	0,000
Profesionalisme Kerja (X2) -> Kepuasan Karyawan (Z)	0,306	0,321	0,135	2,269	0,024
Kerja Sama Tim (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,308	0,301	0,144	2,142	0,033
Profesionalisme Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,318	0,324	0,162	1,960	0,051
Kepuasan Karyawan (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,375	0,378	0,097	3,850	0,000

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2026

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung variabel penelitian.

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel. 10. Indirect Effect

	<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>
Kerja Sama Tim (X1) -> Kepuasan Karyawan (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,212	0,206	0,089	2,389	0,017
Profesionalisme Kerja (X2) -> Kepuasan Karyawan (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,115	0,120	0,057	2,025	0,043

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2026

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) dan pengaruh tidak langsung (indirect effect) sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Sig	Keterangan
H ₁	Terdapat pengaruh yang signifikan kerja sama tim terhadap kepuasan karyawan.	0,000	0,05	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh yang signifikan profesionalisme kerja terhadap kepuasan karyawan.	0,024	0,05	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh yang signifikan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.	0,033	0,05	Diterima
H ₄	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.	0,051	0,05	Ditolak
H ₅	Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan.	0,000	0,05	Diterima
H ₆	Kepuasan karyawan mampu memediasi pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.	0,017	0,05	Diterima
H ₇	Kepuasan karyawan mampu memediasi pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan	0,043	0,05	Diterima

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2026

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kerja sama tim terhadap kepuasan karyawan. Kerja sama tim merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dalam sebuah organisasi, karyawan tidak bekerja secara individual semata, melainkan saling berinteraksi dan bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama tim yang baik ditandai dengan komunikasi yang efektif, saling menghargai, kepercayaan antaranggota, serta pembagian tugas yang jelas. Kondisi ini dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengaruh kerja sama tim terhadap kepuasan karyawan terlihat dari meningkatnya rasa memiliki dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa didukung oleh rekan kerja dan timnya, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi. Dukungan sosial dalam tim juga membantu mengurangi stres kerja, meningkatkan rasa aman, serta mendorong karyawan untuk mengekspresikan ide dan pendapat tanpa rasa takut. Hal ini

berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan.

Selain itu, kerja sama tim yang efektif memungkinkan penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efisien dan berkualitas. Karyawan dapat saling melengkapi keahlian dan pengalaman, sehingga beban kerja terasa lebih ringan dan tujuan dapat dicapai dengan lebih optimal. Keberhasilan tim dalam mencapai target kerja akan menimbulkan rasa bangga dan kepuasan tersendiri bagi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kerja sama tim terhadap kepuasan karyawan.

2. Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kepuasan Karyawan

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan profesionalisme kerja terhadap kepuasan karyawan. Profesionalisme kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan kompetensi, tanggung jawab, integritas, serta komitmen dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar dan etika kerja yang berlaku. Profesionalisme tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup kedisiplinan, kejujuran, serta kemampuan bekerja secara efektif dan efisien. Tingkat profesionalisme yang tinggi dalam lingkungan kerja diyakini mampu memberikan dampak positif terhadap kepuasan karyawan.

Pengaruh profesionalisme kerja terhadap kepuasan karyawan dapat dilihat dari terciptanya kejelasan peran dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang bekerja secara profesional cenderung memahami tugas dan target yang harus dicapai, sehingga dapat mengurangi kesalahan dan konflik kerja. Selain itu, profesionalisme juga mendorong adanya keadilan dan objektivitas dalam penilaian kinerja, yang pada akhirnya membuat karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil oleh organisasi.

Lingkungan kerja yang menjunjung tinggi profesionalisme juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensi dan karier. Adanya standar kerja yang jelas serta budaya kerja yang profesional dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kebanggaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini berkontribusi pada meningkatnya motivasi dan kepuasan kerja, karena karyawan merasa bahwa usaha dan kemampuan yang dimiliki dapat tersalurkan secara optimal. Penelitian yang dilakukan oleh (Arman et al., 2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan profesionalisme kerja terhadap kepuasan karyawan.

3. Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk menentukan kinerja pegawai/karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar suatu pekerjaan. Kerja sama tim merupakan kemampuan individu dalam suatu kelompok untuk bekerja secara terkoordinasi guna mencapai tujuan bersama. Dalam lingkungan organisasi, kerja sama tim menjadi faktor penting karena sebagian besar pekerjaan menuntut keterlibatan lebih dari satu individu. Kerja sama tim yang efektif ditandai dengan komunikasi yang baik, saling percaya, saling membantu, serta adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas di antara anggota tim.

Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja. Melalui kerja sama yang baik, karyawan dapat saling melengkapi kemampuan dan keahlian yang dimiliki sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan tepat. Selain itu, koordinasi yang baik dalam tim mampu meminimalkan kesalahan kerja dan meningkatkan kualitas hasil kerja, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Kerja sama tim juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Dukungan antaranggota tim dapat meningkatkan motivasi kerja serta semangat dalam

menyelesaikan tugas. Ketika karyawan merasa menjadi bagian dari tim yang solid, mereka cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan dan hasil yang dicapai. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pencapaian target kerja secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kurniawan & Rizki, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil dari suatu tindakan yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mengelola kinerja pegawai sangat diperluakan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Profesionalisme kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kompetensi, tanggung jawab, disiplin, serta kepatuhan terhadap standar dan etika kerja yang berlaku. Profesionalisme tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga mencakup sikap mental dan komitmen karyawan terhadap kualitas hasil kerja. Dalam organisasi, profesionalisme kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki tingkat profesionalisme tinggi cenderung bekerja dengan perencanaan yang baik, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam mencapai target kerja. Selain itu, profesionalisme mendorong karyawan untuk bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya, sehingga kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zefriyenni, 2024) dan (Caissar et al., 2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan karyawan merupakan kondisi emosional yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, hubungan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Tingkat kepuasan karyawan menjadi aspek penting dalam organisasi karena berhubungan langsung dengan sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan dapat terlihat dari meningkatnya motivasi dan komitmen kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, bertanggung jawab, serta berusaha memberikan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja juga mendorong karyawan untuk bekerja secara konsisten dan berorientasi pada pencapaian target, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Selain itu, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi umumnya menunjukkan sikap positif terhadap organisasi, seperti loyalitas dan keterlibatan kerja yang lebih besar. Kondisi ini dapat mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan demikian, kepuasan karyawan berperan sebagai faktor pendorong dalam peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kawiana, 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

6. Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Karyawan

Pada hasil uji pengaruh tidak langsung kepuasan karyawan mampu memediasi pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk menentukan kinerja pegawai/karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar suatu pekerjaan. Kerja sama tim merupakan kemampuan individu dalam suatu kelompok untuk bekerja secara terkoordinasi guna mencapai tujuan bersama. Dalam lingkungan organisasi, kerja sama tim menjadi faktor penting karena sebagian besar pekerjaan menuntut keterlibatan lebih dari satu individu. Kerja sama tim yang efektif ditandai dengan komunikasi yang baik, saling percaya, saling membantu, serta adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas di antara anggota tim.

Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja. Melalui kerja sama yang baik, karyawan dapat saling melengkapi kemampuan dan keahlian yang dimiliki sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan tepat. Selain itu, koordinasi yang baik dalam tim mampu meminimalkan kesalahan kerja dan meningkatkan kualitas hasil kerja, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Kerja sama tim juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Dukungan antaranggota tim dapat meningkatkan motivasi kerja serta semangat dalam menyelesaikan tugas. Ketika karyawan merasa menjadi bagian dari tim yang solid, mereka cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan dan hasil yang dicapai. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pencapaian target kerja secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kurniawan & Rizki, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Karyawan

Pada hasil uji pengaruh tidak langsung kepuasan karyawan mampu memediasi pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil dari suatu tindakan yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mengelola kinerja pegawai sangat diperluarkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Profesionalisme kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kompetensi, tanggung jawab, disiplin, serta kepatuhan terhadap standar dan etika kerja yang berlaku. Profesionalisme tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga mencakup sikap mental dan komitmen karyawan terhadap kualitas hasil kerja. Dalam organisasi, profesionalisme kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki tingkat profesionalisme tinggi cenderung bekerja dengan perencanaan yang baik, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam mencapai target kerja. Selain itu, profesionalisme mendorong karyawan untuk bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya, sehingga kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zefriyenni, 2024) dan (Caissar et al., 2022) yang menyatakan

bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kerja sama tim terhadap kepuasan karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan profesionalisme kerja terhadap kepuasan karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arman, Pramono, R., & Supardi. (2022). Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. XVI(02), 137–148.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Kawiana, I. G. P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Wayan. 2(1), 220–232.
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. Al. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. 2, 104–110.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 2(4), 1032–1042.
- Wiratama, R. A. A., Widayani, A. A. dwi, & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 3(9), 190–199.
- Zefriyenni. (2024). Kinerja Pegawai: Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.