

**PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA ANTARA *TEAMWORK*  
DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. INDOMARCO  
PRISMATAMA DI MADIUN**

Rasdi Yulianto<sup>1)</sup>, Robby Sandhi Dessyarti<sup>2)</sup>, Arifiansyah Saputra<sup>3)</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun

[rasdi.yulianto2002@gmail.com](mailto:rasdi.yulianto2002@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas PGRI Madiun

[robbeyvan@unipma.ac.id](mailto:robbeyvan@unipma.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas PGRI Madiun

[arifiansyah@unipma.ac.id](mailto:arifiansyah@unipma.ac.id)

**Abstract**

*Humans are part of the organization which is a determining resource in achieving the organization's vision and mission. In order to obtain skilled human resources, it is necessary to increase employee motivation. The purpose of this study was to determine the effect of teamwork on job satisfaction, motivation on job satisfaction, and the effect of teamwork on employee job satisfaction at PT. Indomarco Prismatama in Madiun with work motivation as a mediating variable. The method in this study is a quantitative method. Methods of data collection using questionnaires, interviews (interviews), observation, and documentation. While the data analysis using Path Analysis Test. The results of this study indicate that: 1) There is a positive and significant effect of teamwork on job satisfaction of employees of PT. Indomarco Prismatama in Madiun, so the first hypothesis is accepted. 2) There is a positive and significant influence of work motivation on job satisfaction of employees of PT. Indomarco Prismatama in Madiun, so the second hypothesis is accepted. 3) There is a positive and significant effect of teamwork on employee job satisfaction at PT. Indomarco Prismatama in Madiun with work motivation as a mediating variable, so the third hypothesis is accepted.*

**Keywords:** *Motivation, Teamwork, Job Satisfaction.*

**Abstrak**

Manusia termasuk bagian dari organisasi yang merupakan sumber daya penentu dalam mencapai visi dan misi organisasi. Agar memperoleh sumber daya manusia yang ahli, maka diperlukan meningkatkan motivasi karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, interview (wawancara), observasi, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan Uji Path Analysis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun, sehingga hipotesis kedua diterima. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, sehingga hipotesis ketiga diterima

**Kata Kunci:** *Motivasi, Teamwork, Kepuasan Kerja*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah suatu bagian yang penting bagi suatu organisasi, karena sumber daya manusia memiliki modal yang diperlukan bagi perusahaan yaitu waktu, tenaga dan kemampuan berpikir. Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Notoatmodjo (2013) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mumpuni kita perlu meningkatkan motivasi karyawan.

Motivasi berpotensi sebagai sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja, pegawai dengan motivasi yang tinggi akan bersemangat dalam bekerja, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya. (Panagiotopoulos et al., 2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga permasalahan mengenai bagaimana meningkatkan motivasi pegawai harus mendapatkan perhatian yang lebih baik oleh perusahaan. Pegawai yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi departemennya masing-masing (Sarwar dan James, 2013).

Fokus utama dalam penelitian ini yaitu pada perusahaan PT. Indomarco Prismatama di Madiun yang beralamat di Jalan Urip Sumoharjo, No. 277, Manguharjo, 63127, Manguharjo, Kec. Madiun, Kota Madiun, Jawa Timur 63161. PT. Indomarco Prismatama adalah salah satu perusahaan ritel nasional dan jejaring peritel waralaba. Perusahaan yang lebih dikenal masyarakat dengan brand “Indomaret” ini berdiri sejak tahun 1988 dan memiliki lebih dari 1.000 outlet di seluruh wilayah Indonesia. Untuk karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian gudang.

Observasi awal yang dilakukan di PT. Indomarco Prismatama di Madiun, rata-rata gaji yang diterima karyawan bagian Gudang PT. Indomarco Prismatama sudah diatas UMK Kota Madiun. UMK Kota Madiun Tahun 2022 yaitu sebesar Rp1.991.105. Hasil wawancara awal dengan karyawan gaji yang didapatkan sudah cukup untuk memenuhi biaya hidup di Kota Madiun. Besar gaji di PT. Indomarco Prismatama menyesuaikan dengan jabatan masing-masing karyawan. Sistem penggajian yang digunakan pada PT. Indomarco Prismatama dengan menggunakan sistem berbasis komputer, khususnya berbasis web. Dengan sistem web diharapkan lebih efektif dan efisien dalam proses perhitungan gaji karyawan. sehingga tidak terjadi keterlambatan dalam pemberian gaji dan sesuai dengan

kinerja karyawan. Besar gaji yang diterima karyawan bagian gudang PT. Indomarco Prismatama Madiun dapat dilihat pada grafik berikut:



**Gambar 1.** Jumlah gaji Karyawan Bagian Gudang pada PT Indomarco Prismatama di Madiun

Sumber: Data diolah penulis, 2022

*Teamwork* diperlukan untuk mencapai target perusahaan. *Teamwork* yang baik akan meningkatkan pula moral kerja karyawan termasuk harmonisasi lingkungan kerja khususnya yang berdampak pada hubungan kerja yang baik antar karyawan. Apabila perusahaan tidak memiliki *teamwork* yang kuat antara bagian atau divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil kinerja yang diharapkan tidak tercapai, tidak akan memuaskan, dan juga tidak efisien (Wulandari et.al, 2020). *Teamwork* yang baik yaitu memastikan bahwa setiap anggota tim memahami peran semua anggota dan bekerja bersama-sama melalui kerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pentingnya memastikan peran dari tiap anggota tim sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Devina, 2018).

Penekanan *teamwork* perlu dilakukan sebagai salah satu kekuatan perusahaan. Penekanan *teamwork* juga dilakukan oleh perusahaan Fortune 500, sekitar 80% dari karyawan mereka ditempatkan di dalam tim. Selain itu 68% dari manufaktur kecil di AS juga menggunakan tim di berbagai area produksi mereka (Robbins, 2013). Fenomena *teamwork* yang ada di PT. Indomarco Prismatama di Madiun cukup baik. Hal ini dapat dinilai dari kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan. Kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan yang dimiliki oleh karyawan bagian gudang PT. Indomarco Prismatama di Madiun berjalan dengan baik. *Teamwork* dapat berjalan dengan baik dikarenakan *teamwork* yang dibentuk sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan, sehingga dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Berjalan *teamwork* dengan baik dapat dilihat dari jumlah karyawan bagian gudang PT. Indomarco Primatama di Madiun sebagai berikut:

**Tabel 1.** Jumlah Karyawan Bagian Gudang PT Indomarco Prismatama di Madiun

No.	Jabatan	Job description	Jumlah
1.	Administrasi	Bertugas untuk mengurus surat jalan, surat penerimaan barang dan surat pengiriman barang serta mengarsipkannya	21
2.	Pengiriman Barang	Menerima surat permintaan barang dari outlet, mempersiapkannya dan mengirimkannya melalui supir, serta menjaga ketersediaan stock, melakukan stock opname dan mengecek kualitas stock	358
3.	Penerimaan Barang	Menerima surat jalan, mengecek jumlah stock fisik dengan yang tertera pada surat jalan serta mengecek kondisi kualitas stock	71
Jumlah			450

Sumber: PT. Indomarco Prismatama di Madiun, 2022

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat jumlah karyawan bagian gudang PT. Indomarco Prismatama di Madiun sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Dengan jumlah karyawan yang sesuai dengan keahliannya tersebut sehingga dapat berjalannya kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan untuk melakukan *teamwork* yang sudah terbentuk. Akan tetapi tidak semua karyawan mampu melakukan *teamwork* dengan baik. Ada beberapa karyawan yang kurang dapat melakukan *teamwork*, karyawan tersebut cenderung hanya mampu bekerja secara mandiri.

Permasalahan yang nampak dari beberapa karyawan yang kurang dapat melakukan *teamwork* secara baik yaitu cenderung lebih senang bekerja secara individu, tidak terlalu suka bekerjasama dengan rekan kerja lain, dan kurang menyukai adanya masukan dan kritik maupun saran yang diberikan oleh karyawan lain maupun atasan. Karyawan yang kurang dapat melakukan *teamwork* secara maksimal maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian gudang PT. Indomarco Prismatama di Madiun. Fenomena yang ada menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan cukup baik, walaupun ada beberapa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang masih kurang. Kondisi ini dapat ditunjukkan beberapa karyawan yang sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang bertanggung jawab ketika melakukan kesalahan, dan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Karyawan yang kurang memiliki motivasi kerja menjadi suatu permasalahan tersendiri yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja cenderung kurang puas dalam bekerja. Sebaiknya karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, maka akan memiliki kepuasan kerja yang

maksimal. Oleh karena itulah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perkembangan suatu usaha begitu halnya pada PT. Indomarco Prismatama di Madiun. Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik (Hasibuan, 2012). Kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan nantinya kepada perusahaan. Kepuasan karyawan sebagai sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang ditunjukkan melalui sikap, perilaku, kedisiplinan, dan kinerja.

Darmawati (2018) juga menyatakan mengenai dampak kepuasan kerja pada pelayanan karyawan. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar karyawannya tetap puas adalah dengan mengurangi tingkat stres dan memotivasi. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu juga sebaliknya. Namun, jika seorang karyawan tidak mengalami kepuasan dalam bekerja, dapat membuat karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Fenomena yang ada menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan bagian gudang pada PT. Indomarco Prismatama di Madiun cukup baik, walaupun ada beberapa karyawan yang merasa kurang puas ketika bekerja. Kondisi ini dikarenakan karyawan pernah mengalami keterlambatan dalam menerima gaji, terutama pada saat Pandemi Covid 19, yang pernah mengalami keterlambatan gaji dalam 2 bulan, karyawan yang merasa bahwa perilaku atasan kurang baik, dan kurang dapat berperilaku baik dengan rekan kerja.

Adanya karyawan yang kurang memiliki kepuasan kerja ini merupakan suatu permasalahan tersendiri bagi PT. Indomarco Prismatama di Madiun. Adapun adanya *teamwork* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian gudang pada PT. Indomarco Prismatama di Madiun melalui motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun. 2) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun. 3) Mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi

manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Samsudin, 2019). Tujuan dari manajemen sumber daya manusia pada umumnya adalah mengoptimalkan kegunaan yakni produktivitas semua pekerja dalam organisasi. Menurut Burhanuddin (2015) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang di perlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusianya umumnya dan untuk menilai kecendrungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang *relative* kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Rahayu, 2017). Menurut Afandi (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Sutrisno (2014) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Azizah, 2019). Adapun indikator motivasi dalam penelitian ini menurut Hasibuan (2013) sebagai berikut: 1) kebutuhan fisik, 2) kebutuhan rasa aman, 3) kebutuhan sosial, 4) kebutuhan akan penghargaan, 5) kebutuhan perwujudan diri.

### **Teamwork**

Kerjasama tim (*teamwork*) menurut Triatmanto (2017) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Tracy (2013) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Menurut Dewi (2012) indikator-indikator untuk mengukur *teamwork* terdiri dari: 1) bekerjasama, 2) mengungkapkan harapan yang positif, 3) menghargai masukan, 4) memberikan dorongan, 5) membangun semangat kelompok.

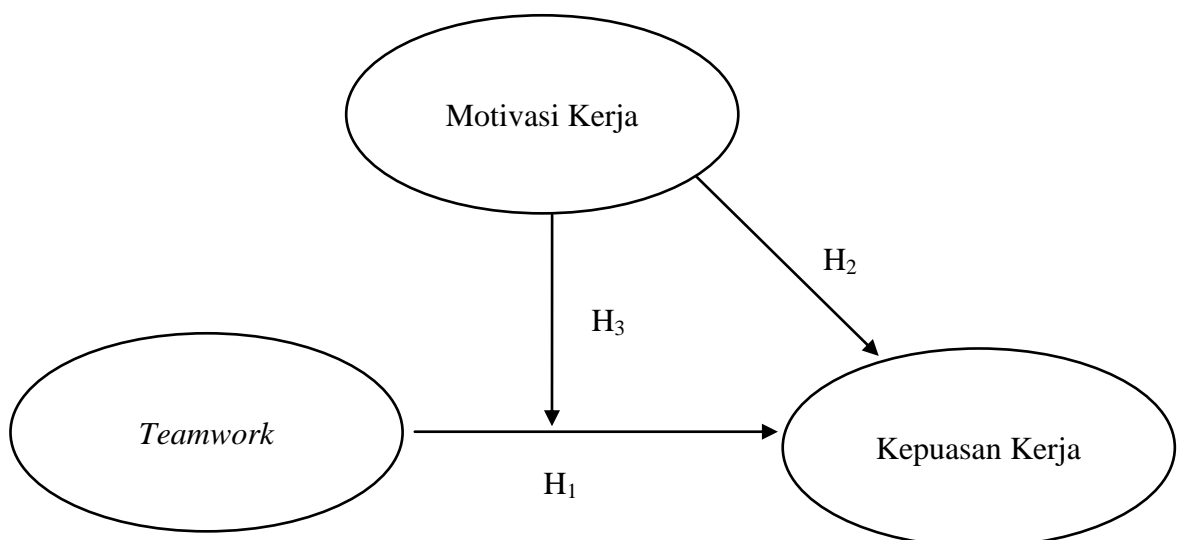
## Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggung jawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya (Sunarta, 2019). Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Sujati, 2018). Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan (Umar, 2015). Menurut Sowmya dan Panchanatham (2016) indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja terdiri dari: 1) gaji, 2) aspek organisasi, 3) perilaku atasan, 4) pekerjaan dan kondisi kerja, 5) perilaku rekan kerja.

## Kerangka Berpikir

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Brinck et al., 2019; Panagiotopoulos et al., 2018; Karunarathne, 2020) yang ditunjukkan seperti gambar di bawah ini:



**Gambar 2.** Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Modifikasi dari Brinck et al., (2019), Panagiotopoulos et al., (2018), Karunarathne, (2020)

**Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual yang ada dan temuan hasil penelitian terdahulu, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1** : Teamwork berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun.
- H2** : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun.
- H3** : Teamwork berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja PT. Indomarco Prismatama di Madiun.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Gudang pada PT. Indomarco Prismatama di Madiun. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik non probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 450 responden. Metode pengambilan data menggunakan kuisioner, interview (wawancara), observasi, dan dokumentasi. Selanjutnya untuk menguji pengaruh mediasi dalam penelitian ini digunakan model analisis jalur (*path analysis*). Selanjutnya, setelah menghasilkan data *path analysis*, untuk menghitung hasil pengaruh tidak langsung menggunakan *sobel test*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas****Tabel 2.** Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
		Rhitung > Rtabel		
Teamwork (X)	X <sub>1,1</sub>	0,493	0,098	Valid
	X <sub>1,2</sub>	0,762	0,098	Valid
	X <sub>1,3</sub>	0,831	0,098	Valid
	X <sub>1,4</sub>	0,810	0,098	Valid
	X <sub>1,5</sub>	0,835	0,098	Valid
	X <sub>1,6</sub>	0,819	0,098	Valid
	X <sub>1,7</sub>	0,840	0,098	Valid
	X <sub>1,8</sub>	0,662	0,098	Valid
	X <sub>1,9</sub>	0,604	0,098	Valid
	X <sub>1,10</sub>	0,654	0,098	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z1.1	0,736	0,098	Valid
	Z1.2	0,814	0,098	Valid
	Z1.3	0,784	0,098	Valid



Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
		Rhitung > Rtabel		
Kepuasan Kerja (Y)	Z1.4	0,704	0,098	Valid
	Z1.5	0,707	0,098	Valid
	Z1.6	0,656	0,098	Valid
	Z1.7	0,743	0,098	Valid
	Z1.8	0,793	0,098	Valid
	Z1.9	0,824	0,098	Valid
	Z1.10	0,820	0,098	Valid
	Y1.1	0,714	0,098	Valid
	Y1.2	0,670	0,098	Valid
	Y1.3	0,822	0,098	Valid
	Y1.4	0,764	0,098	Valid
	Y1.5	0,780	0,098	Valid
	Y1.6	0,700	0,098	Valid
	Y1.7	0,795	0,098	Valid
	Y1.8	0,748	0,098	Valid
	Y1.9	0,538	0,098	Valid
	Y1.10	0,508	0,098	Valid

Sumber Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua item variabel sudah valid. Didapatkan bahwa masing-masing nilai mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa item setiap masing-masing variabel sudah valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3.** Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
Team Work (X)	<b>0,902</b>	<b>10</b>	<b>Reliabel</b>
Motivasi Kerja (Z)	<b>0,917</b>	<b>10</b>	<b>Reliabel</b>
Kepuasan Kerja	<b>0,885</b>	<b>10</b>	<b>Reliabel</b>

Sumber Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas yang menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari pengujian reliabilitas instrument penelitian pada variable *Teamwork*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitas  $> 0,7$  maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

### Uji Normalitas

**Tabel 4.** Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	Teamwork	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
Test Statistic	,118	,117	,105
Asymp. Sig. (2-tailed)	,088 <sup>c</sup>	,089 <sup>c</sup>	,120 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber Data Primer Diolah, 2022*

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dikarenakan nilai nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari semua variabel yaitu  $> 0,05$ .

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5.** Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model			
1 (Constant)			
Teamwork		,253	3,947
Motivasi Kerja		,253	3,947

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber Data Primer Diolah, 2022*

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel *teamwork* (X) diperoleh nilai VIF yaitu  $3,947 < 10$  atau Tolerance value sebesar  $0,253 > 0,10$  maka tidak terjadi multikolinearitas pada variabel *teamwork*. Pada variabel motivasi kerja (Z) diperoleh nilai VIF yaitu  $3,947 < 10$  atau Tolerance value sebesar  $0,253 > 0,10$  maka tidak terjadi multikolinearitas pada variabel motivasi kerja.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Model						
1 (Constant)		,678	,519		1,306	,089
Teamwork		,040	,030	,056	1,326	,080
Motivasi Kerja		,043	,028	,127	1,518	,071

a. Dependent Variable: ABS RES\_1

*Sumber Data Primer Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas diatas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel *teamwork* (X) dan variabel motivasi kerja (Z)  $> 0,05$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 7.** Hasil Uji autokorelasi Model 1

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,922 <sup>a</sup>	,851	,850	2,24072	2,134	

- a. Predictors: (Constant), Teamwork  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber Data Primer Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi di atas, menunjukkan bahwa nilai durbin watson pada model 1 yaitu sebesar 2,134. Dengan jumlah variabel bebas sebanyak 1 dan jumlah responden sebanyak 450 menunjukkan bahwa nilai DU sebesar 1,684. Hal ini menunjukkan bahwa nilai DW 2,134 > DU 1,684 akan tetapi kurang dari  $4 - 1,684 = 2,316$ . Hal ini menunjukkan bahwa pada model 1 tidak terjadi autokorelasi.

**Tabel 8.** Hasil Uji autokorelasi Model 2

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,928 <sup>a</sup>	,862	,861	1,69098	2,182	

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Teamwork  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber Data Primer Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi di atas, menunjukkan bahwa nilai durbin watson pada model 1 yaitu sebesar 2,182. Dengan jumlah variabel bebas sebanyak 2 dan jumlah responden sebanyak 450 menunjukkan bahwa nilai DU sebesar 1,693. Hal ini menunjukkan bahwa nilai DW 2,182 > DU 1,693 akan tetapi kurang dari  $4 - 1,684 = 2,307$ . Hal ini menunjukkan bahwa pada model 2 tidak terjadi autokorelasi.

### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

**Tabel 9.** Hasil Analisis Jalur Model 1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,646	,685		5,321	,000
	Teamwork	,884	,020	,922	43,738	,000

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber Data Primer Diolah, 2022*

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \epsilon_1$$

$$Y = 3,646 + 0,922 X_1 + \epsilon_1$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model analisis jalur pada model 1 tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta = 3,646. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 3,646. Hal ini menunjukkan apabila variabel *teamwork* dan  $\epsilon_1$  nilainya konstan (nol), maka kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 3,646.
- 2) Nilai koefisien  $b_1 = 0,922$ , berarti bahwa apabila *teamwork* (X) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat

tetap, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,922 poin.

**Tabel 10.** Hasil Analisis Jalur Model 2

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,756	,519		5,306	,000
Teamwork	,402	,030	,409	13,246	,000
Motivasi Kerja	,519	,028	,569	18,429	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Data Primer Diolah, 2022

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z + \epsilon$$

$$Y = 2,756 + 0,409X_1 + 0,569Z + \epsilon$$

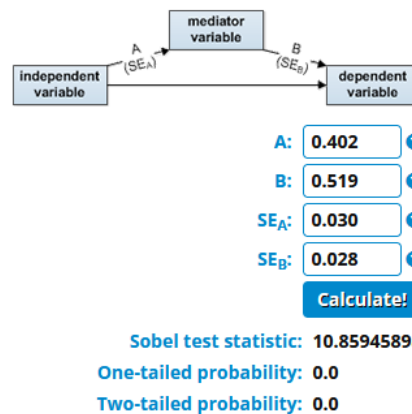
Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model analisis jalur pada model 2 tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta = 2,756. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 2,756. Hal ini menunjukkan apabila variabel *teamwork*, motivasi kerja, dan *ei* nilainya konstan (nol), maka kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 2,756.
- 2) Nilai koefisien  $b_1 = 0,409$ , berarti bahwa apabila *teamwork* (X) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,409 point.
- 3) Nilai koefisien  $b_2 = 0,569$ , berarti bahwa apabila motivasi kerja (Z) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,569 point.

## Uji Hipotesis

### a. Sobel Tes

Adapun hasil uji sobel dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 3.** Hasil Uji Sobel Test

Berdasarkan perhitungan pengaruh *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di atas, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 10,859$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi. Jadi *teamwork* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dengan nilai positif.

### b. Uji T

**Tabel 11.** Hasil T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,756	,519		5,306	,000
	Teamwork	,402	,030	,409	13,246	,000
	Motivasi Kerja	,519	,028	,569	18,429	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa uji t sebagai berikut:

- 1) Nilai uji t pada variabel *teamwork* (X) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun sebesar  $13,246 > 1,984$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun.
- 2) Nilai uji t pada variabel motivasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun sebesar  $18,429 > 1,984$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun.

**Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)****Tabel 12.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda pada Model 1

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 <sup>a</sup>	,851	,850	2,24072

a. Predictors: (Constant), Teamwork

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi pada model 1 yaitu dilihat dari *Rsquare* sebesar 0,851. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh *teamwork* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun sebesar 85,1%.

**Tabel 4.24** Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda pada Model 2

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 <sup>a</sup>	,862	,861	1,69098

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Teamwork

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi pada model 2 yaitu dilihat dari *Rsquare* sebesar 0,862. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh *teamwork* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun sebesar 86,2%.

**Pembahasan****Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kepuasan Kerja**

*Teamwork* adalah salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pada pembahasan pertama dalam penelitian ini yaitu pengaruh *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun yaitu dengan menggunakan uji t. Hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai uji t hitung sebesar  $13,246 > 1,984$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima.

Implikasi *teamwork* sangat penting terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun bahwa Karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun dapat menerima masukan dari rekan kerja dan mendapatkan motivasi kerja dari atasan PT. Indomarco Prismatama Madiun sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya kerjasama karyawan bagian gudang PT. Indomarco Prismatama di Madiun mampu menyelesaikan pekerjaan

dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dapat berjalan dengan baik dikarenakan setiap karyawan memahami peran semua karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun dan bekerja bersama-sama melalui kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada dasarnya, *teamwork* memiliki tujuan yang sama dan dapat mengembangkan keefektifan serta hubungan timbal balik untuk tujuan tim. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Gürbüz, (2019) menjelaskan bahwa praktik kerja yang berupa tim mandiri secara positif dapat berkorelasi dengan kepuasan kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Karunarathna (2020) menunjukkan bahwa *teamwork* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga pada pembahasan kedua yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun yaitu dengan menggunakan uji t. Hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar  $18,429 > 1,984$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun, sehingga hipotesis kedua diterima.

Implikasi motivasi kerja sangat penting terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun bahwa dalam bekerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun dapat menyelesaikan program kerja secara bersama-sama dengan anggota lain sehingga dengan adanya motivasi kerja yang baik pada karyawan bagian gudang PT. Indomarco Prismatama di Madiun mampu membuat karyawan bekerja secara maksimal.

Karyawan PT. Indomarco Prismatama Madiun senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan yang menantang sehingga karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung berkeinginan untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan serta karyawan cenderung bekerja secara dengan sungguh-sungguh sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fahmi, 2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Panagiotopoulos et al., (2018) dimana motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Pengaruh *Teamwork* terhadap Kepuasan Kerja di Mediasi Motivasi Kerja**

Pada pembahasan ketiga yaitu pengaruh *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun dimediasi motivasi kerja yaitu dengan menggunakan uji sobel. Hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} = 10,859$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi. Jadi *teamwork* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dengan nilai positif.

Implikasi *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun yang dimediasi oleh motivasi kerja sangat penting bahwa gaji atau upah karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun yang di terima sesuai ketrampilan yang di miliki sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun. Karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja ketika dalam lingkungan kerja yang aman, bersih, dan nyaman. Atasan PT. Indomarco Prismatama di Madiun selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan dikarenakan komunikasi karyawan dan atasan akan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun.

Pada dasarnya, *teamwork* memiliki tujuan yang sama dan dapat mengembangkan keefektifan serta hubungan timbal balik untuk tujuan tim. *Teamwork* merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan perusahaan. Dalam perusahaan dimanapun, tidak ada satupun perusahaan maju tanpa adanya kelompok yang kuat. Tetapi sekuat apapun suatu kelompok apabila tidak di dukung motivasi kerja yang tinggi maka kinerja yang di capai tidak optimal (Sriwidodo dan Haryanto, 2013). Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Karunarathne (2020), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kinerja tinggi praktik kerja tim dan kepuasan kerja, dan hubungan positif tersebut sebagian dimediasi oleh motivasi karyawan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan bab sebelumnya, dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima.



2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun, sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama di Madiun dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran kepada pihak sebagai berikut:

1. Bagi PT. Indomarco Prismatama di Madiun, hendaknya lebih memperhatikan kondisi karyawan agar mampu melakukan kerja tim yang maksimal sehingga kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan.
2. Bagi karyawan, hendaknya bekerja dengan bersungguh-sungguh sehingga hasil kerja dapat maksimal.
3. Bagi Universitas, hendaknya memberikan bimbingan dan arahan yang terstruktur mengenai langkah-langkah dalam penelitian.
4. Bagi penelitian selanjutnya, agar menambahkan variabel bebas lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Bagi Pembaca, hendaknya memberikan saran dan kritik guna menyempurnakan hasil penelitian ini. Jika ingin mengetahui informasi lebih lanjut terkait penelitian ini dapat dilakukan melalui email berikut

[rasdi.yulianto2002@gmail.com](mailto:rasdi.yulianto2002@gmail.com)

### DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Darmawati, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 1–21. <https://doi.org/10.21831/jim.v13i1.22220>
- Devina, G. (2018). Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Cabang Surabaya 2. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(1), 1–9.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja. Teori dan Aplikasinya*. Alfabeta.
- Gürbüz, S. (2009). The effect of high performance HR practices on employees' job satisfaction. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 38(2), 110–123.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Karunaratne and Prasadini Gamage. (2020). Relationship between High Performance Teamwork Practices and Job Satisfaction: Mediation Effect of Employee Motivation (Evidence from a Leading Export Apparel Firm in Sri Lanka). *Vol 03 No. 02*
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Panagiotopoulos, G., Petta, E., & Karanikola, Z. (2018). the Contribution of Motivation To Job Satisfaction: a Survey of Technological Educational Institute Employees of Western Greece. *European Journal of Training and Development Studies*, 5(3), 18–26. [www.eajournals.org](http://www.eajournals.org)
- Robbins, S. . (2011). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (kelima). Erlangga.
- Sarwar, Shagufta., dan James, A. (2013). The Influence of Rewards and Job Satisfaction on Employees in the Service Industry. *The Business & Management Review*, 3(2), 22–32.
- Sowmya, K.R. and N. Panchanatham. (2011). Factors influencing jobsatisfaction of banking sector employees in Chennai, India. *Journal of Law and Conflict Resolution*, vol. 3(5), pp. 76-79
- Sriwidodo, Untung dan Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan,. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.4, No.
- Sutrisno, Edy, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, kencana, Jakarta.
- Tracy, B., (2013). *Pemimpin Sukses*, Cetakan Keenam, Jakarta, Pustaka Delapatrasa.
- Triatmanto. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja. Dan *Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1), 138-151.
- Umam, Khaerul.2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung Pustaka Setia
- Wulandari, N.L.A.A., Sumadi, N.K., & Swara, N. N. A. . (2020). Pengaruh Self Esteem , Empowerment , dan Team Work Terhadap. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 89–99.