

PENGARUH KOMUNIKASI, DISPLIN KERJA, DAN TEAMWORK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR SAMSAT MANADO

THE INFLUENCE OF CASH HOLDING, CASH HOLDING, AND DEBT TO EQUITY RATIO ON FIRM VALUE IN THE IDX30 STOCK INDEX ON THE INDONESIAN STOCK EXCHANGE

Oleh:

Bella Nancy Hutabarat¹

Greis Mike Sendow²

Christoffel Mintardjo³

¹²³Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Sam Ratulangi

Email:

bellahutabarat062@student.unsrat.ac.id¹

greis5sendow@gmail.com²

christoffelmintardjo@unsrat.ac.id³

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Displin Kerja, Dan *Teamwork* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Di Samsat Manado. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian seluruh pegawai yang berjumlah 45. Teknik pengambilan sampel adalah non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Teknik Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Teknik Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan bahwa Komunikasi, Displin Kerja, dan *Teamwork* bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dikantor Samsat Manado.

Kata Kunci: Komunikasi, Displin Kerja, dan *Teamwork* Terhadap Kepuasan Kerja

Abstract: This research aims to determine the influence of communication, work discipline and teamwork on job satisfaction of office employees at Samsat Manado. This research uses quantitative methods. The population in the study was all 45 employees. The sampling technique was non-probability sampling with a saturated sampling technique. Data collection technique was through distributing questionnaires directly to respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression. The research results show simultaneously that it is known that communication, work discipline, and teamwork together have a positive and significant influence on job satisfaction at the Manado Samsat office.

Keywords: Communication, Work Discipline, and Teamwork on Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi, persaingan tenaga kerja atau pegawai semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap instansi di tuntut untuk memperbaiki hal- hal yang terkait dalam setiap instansi dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. hal-hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Manajemen sumber daya (MSDM) merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu factor penentu berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam instansi perlu adanya pengelolaan secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntunan dan kemampuan suatu instansi. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting, maka dapat kita lihat kenyataannya, ada instansi yang memiliki Teknologi, Prosedur kerja dan, Struktur organisasi yang sama, tetapi manajemen perusahaan yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Manajemen sumber daya

manusia harus diperhatikan, karena setiap manusia memiliki kreativitas, rasa dan inisiatif untuk membangun sikap, maka sikap inilah yang mendasari perilaku manusia dan tindakan manusia sehari-hari.

Perkembangan Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa instansi yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam instansi.

Komunikasi dalam kehidupan sehari-hari sangat penting. Komunikasi merupakan suatu tindakan yang memungkinkan kita mampu menerima dan memberikan informasi atau pesan sesuai apa yang kita butuhkan. Secara teoritis, tindakan komunikasi berdasarkan pada konteks terbagi menjadi beberapa macam, yaitu komunikasi interpersonal adalah seseorang yang berkomunikasi dengan dirinya sendiri, komunikasi intrapersonal adalah pertukaran informasi, ide, pendapat dan perasaan antara dua orang. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan atau pertukaran informasi dalam suatu organisasi, sehingga dapat membentuk arus informasi dengan adanya informasi dapat memunculkan jaringan informasi dalam organisasi tersebut. Jika dilihat dari komunikasi di atas, konteks komunikasi yang berhubungan atau sesuai dengan penelitian adalah komunikasi organisasi.

Disiplin adalah ketaatan terhadap aturan-aturan yang telah menjadi konsekuensi seorang pegawai yang adadi kantor. Tanpa pemaksaan namun kepatuhan dan kesadaran dari diri masing-masing individu, yang di dasari oleh nilai-nilai moral dan hukum. Perilaku tidak disiplin yang biasanya timbul dari pegawai merupakan cerminan dari persepsi negative pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cermin dari persepsi positif terhadap control atasan atau pimpinan. Disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. pegawai yang mempunyai disiplin kerja tinggi akan berusaha menghasil kinerja yang baik dan kepuasan karena waktu di dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja di tandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk menaati peraturan.

Begitu pula dengan instansi kantor samsat manado dimana peneliti menemukan bahwa pada instansi tersebut membutuhkan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini Nampak dari tingginya perilaku ketidak disiplin para pegawai terhadap perilaku, kehadiran, begitu juga dalam tugas dan tanggung jawab atau bahkan ketetapan waktu yang sudah ditentukan dalam peraturan yang ada. Peneliti yakin dengan meningkatkan kedisiplinan maka pegawai dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan laporan absensi pegawai kantor samsat manado menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai selama Januari-Desember 2022 menunjukkan bahwa ada penurunan dan sebagian pegawai yang datang ke kantor terlambat. Tentunya dapat mempengaruhi disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai.

Teamwork menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi bagi individu-individu yang bergabung dalam *Teamwork*. Tanpa ada kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Kerjasama tim dalam instansi dibutuhkan dua orang atau lebih dan orang-orang yang ada di dalam sebuah tim memiliki interaksi yang baik agar sebuah tim dalam kantor samsat manado memiliki tujuan yang sama. Setiap tim harus memiliki komunikasi yang baik. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja.

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukai

Kantor Samsat manado adalah singkatan dari system administrasi menunggal satu atap (*one-stop administration service office*), yaitu suatu system administrasi yang dibentuk untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya diselenggarakan dalam satu gedung.

Fenomena yang terjadi di kantor samsat manado adalah komunikasi yang masih kurang baik antara pegawai sehingga komunikasi yang disampaikan tidak terlaksanakan dengan baik. Serta disiplin pegawai di kantor samsat manado yang masih sebagian pegawai tidak menaati aturan contohnya masih ada karyawan yang datang ke kantor terlambat, hal inilah yang membuat tingkat kedisiplinan pada pegawai menurun. Di kantor samsat juga terjadi *Teamwork* yang rendah sehingga menyebabkan seseorang yang mudah mengabaikan pekerjaan seperti tidak saling percaya mendukung kurang pengetahuan sehingga skill, saling melempar tanggung jawab dan saling ketergantungan padahal dari sisi organisasi sendiri *Teamwork* sangat memerlukan anggotanya agar bisa

menyelesaikan tugas untuk mencapai satu tujuan. Kepuasan kerja karyawan adalah suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, contohnya pelaksanaan dalam hal disiplin kerja karyawan masih terbilang rendah karena masih banyak pegawai yang terlambat datang ke kantor dan kehadiran. sehingga dapat mengganggu tanggung jawab atau bahkan ketetapan waktu yang sudah di tentukan dalam peraturan yang ada dalam instansi.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Displin Kerja, Dan *Teamwork* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada kantor Samsat Manado”

Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Komunikasi, Displin Kerja, Dan *Teamwork* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Samsat Manado.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Samsat Manado.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Samsat Manado
4. Untuk Mengetahui dan Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Samsat Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Komunikasi

Menurut Sikula (2017:145) Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Teamwork

Menurut Ahmad (2018) *Teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang bergabung dalam satu organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Penelitian Terdahulu

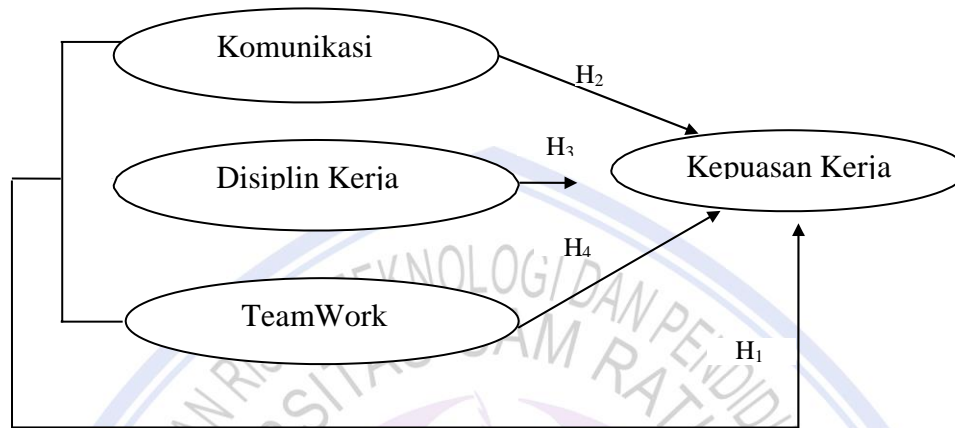
Penelitian Haryadi & Sunarsi (2022). Penelitian ini bertujuan untuk membahas tentang pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Timur Jaya Prestasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif. Sampel yang di gunakan sebanyak 80 orang, dengan menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan data primer yaitu observasi dan angket. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Merta, Astari & Kartagama (2019). Dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh komunikasi dan hubungan industrial terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel fave petitienget kabupaten bandung bali. Penelitian ini bertujuan untu mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan hubungan industrial terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bersifat kuantitatif, penelitian ini dilakukan pada karyawan hotet fave petitienget kabupate bali. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi yaitu dengan cara pengamatan secara langsng ke objek penelitian dan metode kuesioner yaitu pengumpulan data daftar

pertanyaan untuk disisi oleh 78 Respoden karyawan hotel fave petitienget kabupaten bali.

Penelitian Fitrianti & Saragih (2020). Dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kerjasama Tim terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Len Industri (Persero). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Data perimer yang diperoleh dari 84 responden dengan menyebarkan kuesioner menggunakan teknik nonprobability sampling. Dari hasil analisis kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2023

Hipotesis Penelitian

H₁: Di duga Komunikasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

H₂: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

H₃: Diduga *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini strategi yang digunakan yaitu menggunakan strategi penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi & Besaran Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2019:80), populasi adalah wilayah generaliasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yang saya ambil adalah berjumlah 45 Pegawai THL. Tetapi pegawai yang bekerja di Kantor Samsat Manado yaitu berjumlah keseluruhan 80 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang saya ambil dari penelitian ini adalah pegawai THL berjumlah 45 pegawai.

Jenis & Sumber Data

Dalam pelaksanaannya, data primer yang digunakan pada penelitian ini yaitu tanggapan dari responden melalui pengisian kuesioner yang berhubungan dengan komunikasi, disiplin kerja, *Teamwork*, terhadap kepuasan kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian yaitu menggunakan kuesioner

(Angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dengan cara memberikan lembar pertanyaan atau lembar pertanyaan tertulis kepada responden.

Pengujian Instrumen Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Keputusan suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, bila korelasi r di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut memberikan penilaian yang tetap atas apa yang sudah diukur. Uji reliabilitas ini menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Variabel yang dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $\geq 0,60$ (Ghozali, 2011).

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menunjukkan bahwa pengujian telah lulus persyaratan untuk data normalisasi, multikolinisitas, & heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012 :160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2012: 139) uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012: 105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai toleransi $\geq 0,01$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independent) terhadap satu variabel tak bebas (dependent). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu.

Uji Hipotesis Uji Simultan (F)

Menurut Ghozali (2012:98) Uji F ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Uji Parsial (T)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali koefisien determinasi (R²) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Komunikasi (X1)	X1.1	728	Valid	0.851	Reliabel
	X1.2	647	Valid		
	X1.3	761	Valid		
	X1.4	600	Valid		
	X1.5	814	Valid		
	X1.6	527	Valid		
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	612	Valid	0.848	Reliabel
	X2.2	779	Valid		
	X2.3	822	Valid		
	X2.4	831	Valid		
Teamwork (X3)	X3.1	681	Valid	0.795	Reliabel
	X3.2	584	Valid		
	X3.3	785	Valid		
	X3.4	766	Valid		
	X3.5	837	Valid		
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	827	Valid	0.818	Reliabel
	Y.2	872	Valid		
	Y.3	872	Valid		
	Y.4	529	Valid		
	Y.5	765	Valid		

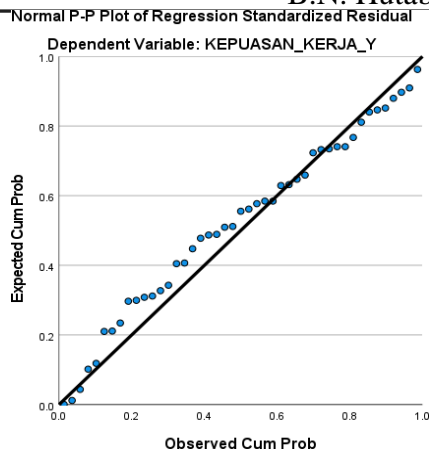
Sumber: Data Hasil Olahan SPSS (2024)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikan setiap butir kuesioner dengan taraf signifikan 0,01% (1%). berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa tingkat signifikan masing-masing pertanyaan yang menggambarkan indikator Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan *Teamwork* (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat dikatakan sama item kuesioner signifikannya $< 0,01$ sehingga semuanya valid.

Dari seluruh item total di semua variabel, dapat disimpulkan bahwa reliabilitasnya terindikasi baik. Hal ini dilihat dari nilai alpha Cronbach yang melebihi 0,60 pada setiap variabel, baik itu variabel bebas maupun variabel terikat. Dapat dilihat variabel Komunikasi (X1) memiliki nilai alpha Cronbach sebesar 0,851, Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai alpha Cronbach sebesar 0,848, *Teamwork* (X3) memiliki nilai alpha Cronbach sebesar 0,795, dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai alpha Cronbach sebesar 0,818. Oleh karena itu, karena nilai alpha Cronbach yang diperoleh melebihi 0,60, ini menunjukkan bahwa kuesioner dapat dianggap dapat digunakan atau layak. diperoleh $> 0,60$ memenuhi berarti kuesioner bisa digunakan/layak.

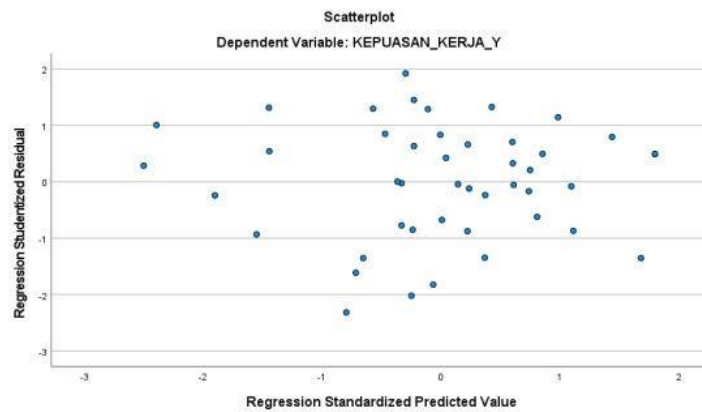
Uji Asumsi Klasik

Pada Gambar 3 berikut, terlihat bahwa grafik uji normalitas menggambarkan sebaran data yang mengelilingi garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diterapkan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3. P-Plot Uji Normalitas
Sumber: Data Hasil Olahan SPSS (2024)

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Data Hasil Olahan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil gambar 4 diatas, garis uji heteroskedastitas menampilkan titik – titik menyebar secara bebas dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai dan tidak ada keraguan atau ketidak aturan pada data.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Komunikasi (X1)	.718	1.392	Tidak terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	.732	1.367	Tidak terjadi Multikolinearitas
Teamwork (X3)	.635	1.576	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2) *Teamwork* (X3) tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF <1,00 dan nilai Tolerance >0,10.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	12.237	3.131			1.203	.005
1 KOMUNIKASI_X1	.433	.217	.671		3.226	<.001
DISIPLIN_KERJA_X2	.514	.230	.281		2.561	<.001
TEAMWORK_X3	.420	.215	.203		2.083	<.001

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS (2024)

Dari hasil tabel 3 diperoleh hasil analisis regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 12.237 + 0,433X_1 + 0,514 X_2 + 0,420X_3$$

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda 12.237 hal ini menjelaskan bahwa jika Komunikasi, Disiplin Kerja dan *Teamwork* nilainya 0 (nol), maka Kepuasan Kerja Pegawai adalah sebesar 12.237.
2. Koefisien regresi untuk variabel Komunikasi adalah sebesar 0.433 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Komunikasi, sementara pada Disiplin Kerja dan *Teamwork* diasumsikan tetap, maka besarnya Kepuasan Kerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.433.
3. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0.514 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Disiplin Kerja, sementara pada Komunikasi dan *Teamwork* diasumsikan tetap, maka besarnya Kepuasan Kerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.514.
4. Koefisien regresi untuk variabel *Teamwork* adalah sebesar 0.420 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada *Teamwork*, sementara pada Komunikasi dan Disiplin Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya kebahagiaan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.420.

Pengujian Hipotesis**Uji F (Simultan)****Tabel 4. Uji F (Simultan)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.329	3	62.110	10.070	.000 ^b
	Residual	252.871	41	6.168		
	Total	439.200	44			

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS (2024)

Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 10.070 dengan taraf signifikan 0.000. karena taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, $0.00 < 0.05$ dan F hitung lebih besar dari Ftabel (2,83) $10.070 > 2,83$ maka Komunikasi, Disiplin Kerja dan *Teamwork* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Uji T (Parsial)**Tabel 5. Uji T (Parsial)**

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	12.237	3.131			1.203	.005
1 KOMUNIKASI_X1	.433	.217	.671		3.226	<.001
DISIPLIN_KERJA_X2	.514	.230	.281		2.561	<.001
TEAMWORK_X3	.420	.215	.203		2.083	<.001

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS (2024)

Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Derajat kebebasan (dk) = $n - k = 45 -$

3 = 42. Dimana nilai n adalah jumlah sampel dan k merupakan variabel bebas dan terkait.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.683	.677	1.97982

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,683 atau 68,3%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan komunikasi, disiplin kerja dan *Teamwork* terhadap motivasi kerja sebesar 68,3% sisanya 31,7% (100-68,3) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan *Teamwork* terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini, dilakukan uji pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan *Teamwork* terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Samsat Manado. Hasil uji f (simultan) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi, disiplin kerja dan *Teamwork* terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya faktor-faktor tersebut dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di kantor Samsat Manado. Selain itu, berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan komunikasi, disiplin kerja dan *Teamwork* terhadap kepuasan kerja sebesar 68,3% sisanya 31,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini penting untuk mempertimbangkan bahwa faktor-faktor lain juga dapat berperan dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai di kantor Samsat Manado. Misalnya, faktor-faktor seperti kebijakan manajemen sumber daya manusia (SDM), lingkungan kerja, dan insentif dapat memiliki pengaruh yang signifikan. Kebijakan SDM yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi pegawai dan pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun sosial, juga dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja, manajemen perlu mempertimbangkan faktor-faktor ini secara menyeluruh dengan memperhatikan faktor-faktor ini secara holistik, manajemen dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di kantor Samsat Manado. Strategi ini dapat mencakup perbaikan dalam komunikasi internal, penerapan kebijakan SDM yang adil, peningkatan lingkungan kerja, serta memperhatikan kondisi eksternal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian yang lebih komprehensif dapat memberikan wawasan yang lebih baik dalam mengembangkan praktik manajemen yang mendukung kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Samsat Manado dapat dilihat t (parsial), ditemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara individual terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Makarawung Sidy, Adofina, dan Ferdy Roring (2021) juga menemukan bahwa komunikasi secara individual memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu sangat penting bagi instansi untuk melakukan komunikasi yang efektif dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, baik di sektor publik maupun swasta.

Teori yang relevan adalah teori "Two-Way Symmetrical Communication" yang dikemukakan oleh James E. Grunig (1992) dalam bukunya yang berjudul "Excellence in Public Relations and Communication Management". Teori ini menekankan pentingnya komunikasi dua arah yang simetris antara organisasi dan karyawan dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Teori ini menyatakan bahwa komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang melibatkan dialog dan pertukaran informasi yang seimbang antara organisasi dan karyawan. Dalam konteks kepuasan kerja, teori ini menyarankan bahwa ketika karyawan merasa didengar dan dipahami oleh organisasi melalui komunikasi yang efektif, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Selain itu, komunikasi yang baik juga dapat menciptakan rasa saling percaya antarpegawai. Ketika pegawai merasa bahwa mereka dapat berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja mereka secara terbuka dan jujur, hal ini dapat meningkatkan rasa keadilan dan mengurangi ketegangan di tempat kerja. Komunikasi yang efektif juga membuka pintu untuk umpan balik yang konstruktif, memungkinkan pegawai untuk belajar dari pengalaman mereka dan terus meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan keterampilan komunikasi bagi pegawai di kantor Samsat Manado dapat memberikan hasil yang signifikan.

dalam jangka panjang dengan meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja keseluruhan organisasi.

Dalam menghadapi era digital dan globalisasi, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif melalui berbagai platform dan media juga menjadi keterampilan yang sangat berharga. Manajemen di kantor Samsat Manado perlu memastikan bahwa pegawai mereka memiliki keterampilan komunikasi yang relevan dengan kebutuhan zaman, termasuk kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif melalui email, pesan instan, dan platform kolaborasi online lainnya. Dengan memperkuat keterampilan komunikasi ini, kantor Samsat Manado dapat lebih siap menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul di masa depan, sambil terus memastikan kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai mereka.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Samsat Manado dapat dilihat dari hasil uji (parsial), ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara individual terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini dan Santoso (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemeliharaan disiplin kerja di lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mendukung teori-teori dalam literatur yang menyatakan hubungan positif antara disiplin kerja dan kepuasan kerja. Salah satu teori yang relevan adalah teori "Expectancy Theory" yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom (1964). Teori ini menyatakan bahwa tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh harapannya tentang hasil yang akan dicapai dari usahanya, serta seberapa besar nilai yang ia tempatkan pada hasil tersebut. Dalam konteks ini, disiplin kerja dapat dianggap sebagai usaha yang dilakukan oleh individu untuk mencapai hasil yang diharapkan dalam pekerjaan mereka. Dengan menjaga disiplin kerja yang tinggi, individu dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam mencapai tujuan-tujuan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi juga dapat mencerminkan tingkat tanggung jawab dan dedikasi pegawai terhadap pekerjaan mereka. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki sikap yang lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, mengatasi tantangan, dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, di mana inovasi dan kreativitas didorong untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Namun, penting untuk diingat bahwa disiplin kerja yang berlebihan juga dapat memiliki dampak negatif, seperti peningkatan stres dan kelelahan kerja. Oleh karena itu, manajemen di kantor Samsat Manado perlu menciptakan keseimbangan yang tepat antara mendorong disiplin kerja yang tinggi dan memperhatikan kesejahteraan psikologis pegawai. Ini dapat dilakukan melalui program-program kesejahteraan karyawan, dukungan psikologis, dan pembinaan kesehatan mental di tempat kerja. Dengan memahami pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja organisasi, manajemen di kantor Samsat Manado dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat mencakup pengembangan kebijakan yang jelas, peningkatan komunikasi internal, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan memberikan insentif yang sesuai. Dengan demikian, kantor Samsat Manado dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan menyenangkan bagi pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Pengaruh *Teamwork* terhadap kepuasan kerja

Pengaruh *Teamwork* terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Samsat Manado uji t (parsial), ditemukan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan secara individual terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari et al. (2020) dan Suparno et al. (2020), yang menemukan bahwa *Teamwork* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan teori "Social Identity Theory" yang dikemukakan oleh Henri Tajfel (1979) dalam bukunya yang berjudul "Social Identity and Intergroup Relations". Teori ini menekankan bahwa individu cenderung mengidentifikasi diri mereka dengan kelompok-kelompok sosial tertentu, dan bahwa identitas kelompok dapat memengaruhi perilaku individu. Dalam konteks *Teamwork*, teori ini dapat diinterpretasikan sebagai individu yang merasa terhubung dengan tim atau kelompok kerja mereka akan cenderung bekerja lebih baik dalam tim dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Ketika individu merasa bahwa mereka adalah bagian dari tim yang solid dan efektif, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja sama dengan baik dalam mencapai tujuan bersama.

Untuk meningkatkan *Teamwork* di kantor Samsat Manado, manajemen perlu memperhatikan beberapa hal penting. Pertama, pengembangan program pelatihan dan pengembangan keterampilan interpersonal bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan bekerja dalam tim. Kedua, menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung kolaborasi dan berbagi informasi antarpegawai. Ketiga, mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan antaranggota tim untuk memecahkan masalah dan mengatasi hambatan-hambatan yang muncul dalam pelaksanaan tugas. Dengan memperkuat *Teamwork* di kantor Samsat Manado, bukan hanya kepuasan kerja pegawai yang akan meningkat, tetapi juga kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, manajemen di kantor Samsat Manado perlu terus mengembangkan strategi untuk meningkatkan *Teamwork*, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, efisien, dan produktif.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan diketahui Komunikasi, Disiplin Kerja dan *Teamwork* bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Samsat Manado.
2. Diketahui Komunikasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Samsat Manado.
3. Diketahui Disiplin Kerja pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Samsat Manado.
4. Diketahui *Teamwork* pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Samsat Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Penting bagi manajemen Kantor Samsat Manado untuk terus meningkatkan komunikasi internal dan eksternal guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kepuasan kerja karyawan.
2. Perlu adanya program pengembangan disiplin kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Manajemen perlu mendorong kolaborasi dan kerjasama antar tim agar tercipta *Teamwork* yang efektif dan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan.
4. Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kantor Samsat Manado, seperti faktor-faktor motivasi dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., & Manzoor, S. R. (2017). Effect of Teamwork, employee empowerment and training on employee performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 7, No. 11, Hal. 380-394. https://hrmars.com/papers_submitted/3472/Effect_of_Teamwork_Employee_Empowerment_and_Training_on_Employee_Performance.pdf. Diakses pada 10 Januari 2024
- E.Sikula, A. (2017). *Training dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Fitrianti, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*. Vol. 6, No. 2, Hal. 168-174. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita/article/view/4047>. Diakses pada 10 Januari 2024
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Vol. 5, No. 3, Hal. 702-709. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/20399>. Diakses pada 10 Januari 2024
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Merta, I. K., Astari, A. A. E., & Kertagama, N. K. E. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Fave Petitenget Kabupaten Badung, Bal. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 4, No. 1, Hal. 12-33. <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen/article/view/2155>. Diakses pada 10 Januari 2024
- Seidy, M., Adolfini, & Roring, F. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 6, No. 4, Hal. 3458–3467. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21612>. Diakses pada 10 Januari 2024
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suparno, S., Sutjipto, S., & Suryadi, S. (2020). The effect of Teamwork and trust on job satisfaction of the teachers of the state high school in Bekasi City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*. Vol. 3, No. 1, Hal. 92-99. <http://jurnal.peneliti.net/index.php/IJEIT/article/view/282> . Diakses pada 10 Januari 2024
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wulandari, N. L. A. A., Sumadi, N. K., & Swara, N. N. A. A. V. (2020). Pengaruh Self Esteem, Empowerment, dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar. *Widya Manajemen*. Vol. 2, No. 1, Hal. 89-99. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyamanajemen/article/view/552/436>. Diakses pada 10 Januari 2024
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. Vol. 16, No. 2. <https://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153>. Diakses pada 10 Januari 2024.