



Pengaruh Teamwork (Kerjasama Tim), Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Bima

Nurul Istiqamah¹, Ikbal Irawan², Firmansyah Kusumayadi³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

[nurulistiqamah.stiebima21@gmail.com*](mailto:nurulistiqamah.stiebima21@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh teamwork (kerjasama tim) komunikasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Bima. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 72 responden dengan teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling sejumlah 32 responden. Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik pengumpulan data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hanya disiplin kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun secara simultan teamwork (kerjasama tim), komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Bima.

Kata kunci: Teamwork; Kerjasama Tim; Komunikasi, Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja

1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi, persaingan tenaga kerja atau pegawai semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap instansi dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap instansi dan lebih responsif agar terus bertahan dan terus berkembang dan perkembangan teknologi informasi yang pesat, kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, termasuk teamwork (kerjasama tim), komunikasi, dan disiplin kerja. Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Bima sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam pengelolaan informasi dan komunikasi, perlu memastikan bahwa pegawainya memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Kerjasama tim merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks Dinas Komunikasi, informatika dan Statistik Kota Bima, kolaborasi yang efektif antar anggota tim dapat meningkatkan kerjasama dan mempercepat penyelesaian tugas. Dengan adanya kerjasama tim dapat membantu pegawai untuk lebih kreatif karena adanya kerjasama pegawai saling tukar pikiran, dan saling menyampaikan argumennya mengenai pekerjaan yang ada (Nainggolan et al., 2020).

Kerjasama tim adalah bentuk kerja bersama atau kelompok yang dikoordinasikan dengan baik untuk bekerja dengan pimpinan dimana tim beranggotakan orang-orang yang mempunyai keterampilan ataupun keahlian yang berbeda (Panggiki et al., 2017). Sedangkan menurut (Arifin, 2016) kerjasama tim (*team work*) adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang harus memiliki sikap tanggung jawab, komunikasi yang intensif, fokus pada tugas, dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana kerjasama tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Kota Bima.

Menurut Andrew Carnegie dalam (Hanny Susiana Dewi et al., 2022), kerjasama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang bisa mencapai hasil yang luar biasa. Sedangkan Teamwork adalah kegiatan dilakukan secara berkelompok untuk menentukan tujuan di organisasi secara bersama-sama dalam upaya mewujudkan kerja yang lebih efektif dan efisien (Rahman dalam Maini, 2021).

Komunikasi merupakan hubungan kerja atasan dan bawahan yang mana hubungan tersebut sangat penting dalam suatu pekerjaan agar terjalin kerjasama yang baik terjalin oleh semua pihak dalam suatu perusahaan (Siagian dalam Kresna Wirawan & Sudharma, 2015). Komunikasi yang baik juga menjadi faktor penentu dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Wibowo dalam (Nauval & Yusuf, 2023) menyatakan komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar organisasi dan pegawai tetap tahu dengan berbagai macam-macam hal yang relevan. Pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Bima, di mana informasi merupakan aset berharga, komunikasi yang efektif dapat memperkuat hubungan antar pegawai dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka.

Komunikasi adalah penyampaian suatu informasi dari seseorang kepada orang lain dan terjadinya proses interaksi diantara sejumlah orang yang bermaksud memberikan pengertian tentang informasi yang akan disampaikan baik secara lisan ataupun tulisan Agustini (2017). Wibowo (2016) menyatakan komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar organisasi dan pegawai tetap tahu dengan berbagai macam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut Arifin (2016) komunikasi merupakan proses dimana seseorang mengirim stimuli (biasanya dengan simbol-simbol) untuk mengubah prilaku dari orang lain (komunikasi).

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Ashad, M. Naely, 2015). Sutrisno dalam (Ipan Hilmawan, 2020) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu kondisi di mana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap organisasi. Sedangkan disiplin kerja menurut Rivai dalam (Subhan & Yusuf, 2020) adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan agar pegawai patuh dan taat terhadap peraturan yang ada untuk meningkatkan kesadaran pegawai dan mentaati peraturan yang ada pada organisasi.

Menurut Nitisemito (2014), disiplin adalah dorongan oleh adanya kesadaran untuk mengikuti peraturan tata tertib yang berlaku. Sedangkan Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu Upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno 2019). Pendapat Mangkunegara (2014) mengatakan bahwa, disiplin kerja adalah sikap senantiasa kelompok yang mematuhi segala peraturan yang ada. Pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Bima, disiplin kerja yang baik juga dapat berkontribusi pada pencapaian target-target organisasi.

Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Bima merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah bidang komunikasi dan informatika, urusan pemerintahan bidang persandian dan urusan pemerintahan bidang statistik yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Dalam melaksanakan tugasnya perlu adanya kepuasan kerja yang baik agar pegawai dapat bekerja secara maksimal.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Jika seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka seseorang tersebut akan puas terhadap pekerjaannya (Sutrisno 2018). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Novita Triwulandari, Akhmad Suharto, 2014). Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Dipayana 2020) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert.

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi Informatika, dan Statistik sebanyak 72 orang. Yang terdiri dari PNS sebanyak 32 orang dan pppk sebanyak 9 orang. Sedangkan pegawai honorer sebanyak 31 orang yang dimana honorer SK Daerah sebanyak 14 orang dan honorer sukarela sebanyak

17 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang PNS yang berada pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Bima. Teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiyono (2016).

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis validitas, reabilitas, asumsi klasik, sert analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan Uji F menggunakan *SPSS for windows*.

3. Hasil dan Diskusi

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel *Teamwork* (kerjasama tim) (X1), mempunyai nilai r hitung >0,300 maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya. Hasil pengujian validitas variabel Komunikasi (X2), mempunyai nilai r hitung >0,300 maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya. Selanjutnya, hasil pengujian validitas variabel Disiplin Kerja (X3) dan Kepuasan kerja (Y), mempunyai nilai r hitung >0,300 maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Hasil uji Realibilitas pada tabel 5 di atas, item pernyataan pada variabel *Teamwork* (kerjasama tim) (X1), Komunikasi (X2), Disiplin kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach'Alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standard yang ditetapkan yaitu 0,600.

Hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini pada uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smimov* Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200. Karena probabilitas sig. lebih besar dari pada taraf uji penelitian (0,200>0,05) maka nilai residual regresi berdistribusi normal dan penelitian ini terbebas dari multikolinearitas dimana terlihat bahwa nilai tolerance variabel *Teamwork* (Kerjasama tim) (X1) adalah 0,377, Komunikasi (X2) adalah 0,366, Disiplin kerja (X3) adalah 0,951. Hasil ini menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 (0,377, 0,366, 0,951) sementara nilai VIF untuk variabel *Teamwork* (kerjasama tim) (X1) sebesar 2.651, Komunikasi (X2) sebesar 2.733, Disiplin kerja (X3) sebesar 1.051,

Model regresi ini juga terbebas dari heteroskedastisitas serta terhindar dari autokorelasi dimana diketahui nilai durbin-watson sebesar 1.996 dengan jumlah sampel 32 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k) lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,6505 dan kurang dari (4-du), $4 - 1,6505 = 2,3495$ dimana $(1,6505 < 1,996 < 2,3495)$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi ini.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.988	10.485		1.525	.139
	Teamwork	.369	.149	.358	2.471	.020
	komunikasi	.571	.156	.538	3.662	.001
	disiplin kerja	-.164	.106	-.141	-1.549	.133

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 15.988 + 0,369 X1 + 0,571 X2 - 0,164 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 15.988 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka Kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 15.988.

- b. Nilai koefisien $\beta_1 = 0,369$ menunjukkan bahwa *Teamwork* (Kerjasama tim) (X1) bertambah 1% maka Kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,369 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- c. Nilai koefisien $\beta_2 = 0,571$ menunjukkan bahwa Komunikasi (X2) bertambah 1% maka Kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,571 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- d. Nilai koefisien $\beta_3 = -0,164$ menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X3) bertambah 1% maka Kepuasan kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,164 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.882 ^a	.779	.755	2.70436	1.996
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Teamwork, Komunikasi					
b. Dependent Variable: kepuasan kerja					

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,882. Nilai korelasi 0,882 tersebut kalau dilihat pada tabel 11 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan Tingkat hubungan sangat kuat

Tabel 3. Tabel Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2016

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,882 yang berarti tingkat hubungan antara *Teamwork* (kerjasama tim), Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Kota Bima yaitu memiliki tingkat **hubungan sangat kuat**.

Dari table 2 di atas, diperoleh R Square sebesar 0,779 artinya 77,9% perubahan Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen *Teamwork* (kerjasama tim) (X1), Komunikasi (X2), dan Disiplin kerja (X3) sedangkan sisanya 22,1% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

H1: Diduga *Teamwork* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi, informatika dan Statistik Kota Bima.

Dari hasil analisis pada tabel 1 diatas, diperoleh t hitung sebesar 2.471 > t tabel sebesar 2.045 dengan signifikansi sebesar 0.020 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel *Teamwork* (Kerjasama tim) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Bima. Dengan demikian **H1 diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (2017) yang menyatakan *teamwork* (Kerjasama tim) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada RS PKU Muhammadiyah Bantul, DIY. Sedangkan menurut Nainggolan et al, (2020) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pada UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.

H2: Diduga komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Bima.

Dari hasil analisis pada tabel 1 diatas, diperoleh t hitung sebesar $3.662 > t$ tabel sebesar 2.045 dengan signifikansi sebesar $0.001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Bima. Dengan demikian **H2 diterima**.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Kresna (2015) dengan hasil penelitian Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Sedangkan menurut Nauval et al, (2023) komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima.

H3: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas komunikasi, informatika dan statistika Kota Bima.

Dari hasil analisis pada tabel 1 diatas, diperoleh t hitung sebesar $-1.549 < t$ tabel sebesar 2.045 dengan signifikansi sebesar $0.133 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Bima. Dengan demikian **H3 ditolak**.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Hutabarat (2024) yang menyatakan bahwa *Teamwork* (Kerjasama tim) berpengaruh positif dan signifikan secara individual terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Samsat Manado.

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	720.439	3	240.146	32.836	.000 ^b
	Residual	204.779	28	7.314		
	Total	925.219	31			
a. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja(X3), Teamwork (kerjasama tim)(X1), komunikasi(X2)						

Sumber: Data diolah, 2025

H4: Diduga Teamwork (Kerjasama tim), komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Kota Bima

Dari hasil pengujian di peroleh nilai F-hitung sebesar 32.836 dengan nilai F tabel sebesar (32.836 > 2,70) dengan signifikan sebesar 0,000 dengan taraf signifikan sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan *Teamwork* (Kerjasama tim), Komunikasi, dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Bima. Dengan demikian **H4 diterima**.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Muhammad Kurais Anwar & Muhammad Yusuf, 2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: a. *Teamwork* (Kerjasama tim) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Bima. b. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Bima. c. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Bima. d. *Teamwork* (Kerjasama tim), Komunikasi, dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Bima.

Referensi

1. Agustini, F. (2017). Analisis Komunikasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Komunikasi Dan Pembangunan*, 17(2), 143. <https://doi.org/10.31346/jpkp.v17i2.757>
2. Arifin. (2016). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Kepercayaan Terhadap Kerja Tim (Studi Di Inspektorat Kabupaten Tulungagung). *Jurnal Revitalisasi Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(June), 2016.
3. Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
4. Giawa, Y. T., & Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22, 40–51. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1728>
5. Hanny Susiana Dewi, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Teamwork Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Pesantren Ii Kota Kediri. *Akuntansi*, 1(3), 31–50. <https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.38>
6. Hutabarat, B. N., Sendow, G. M., Mintardjo, C., Komunikasi, P., Kerja, D., Teamwork, D. A. N., Kepuasan, T., Sendow, G. M., Hutabarat, B. N., Sendow, G. M., & Mintardjo, C. (2024). *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 Jurnal Emba Vol . 12 No . 3 Juli 2024 , Hal . 70-81*. 12(3), 70–81.
7. Ipan Hilmawan. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Serang. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 135–146.
8. Kresna Wirawan, I., & Sudharma, I. (2015). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(10), 250719.
9. Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Upt Sda Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5702>
10. Nauval, M., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Bima. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 40–55.
11. Riyanto, M. (2017). Pengaruh Teamwork, Burnout Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rs Pku Muhammadiyah Bantul, Diy. [Disertasi]. Universitas Islam Indonesia.
12. Mangkunegara, Achmad Anwar Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja Sdm. Bandung: Aditama.
13. Novita Triwulandari, Akhmad Suharto, H. Z. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Jember. *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 1–16.
14. Haryani, Sri Pipih. (2016). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Budaya Organisasi Di Divisi Sekretariat Perusahaan Pt. Pindad (Persero)*. Skripsi, Departemen Ilmu Komunikasi, Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
15. Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3018–3027.
16. Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
17. Subhan, M., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 13–19. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.136>
18. Dipayana, G. B., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*,

- 6(2), 112-121.
19. Tanjung, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 3(1), 111–122.
 20. Maini (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal Bonanza: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31-50 [1][2].
 21. Sutrisno. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Ukm Industri Kerajinan Keramik Suharto Dinoyo Malang). *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 14(9): 31–40.
 22. Siagian, S. P. (2019). Pengaruh Servant Leadership Dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Xyz. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
 23. Ghozali, I. . (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (9th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 24. Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta.
 25. Nitisemito, Alex. 2014, Manajemen Personalia. Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia.