

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT AGRODANA FUTURES SURABAYA)

Margan Trenggana Bogi Prakoso

Margantrenggana53@gmail.com

Rismawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to determine and analyze the effect of communication, motivation and cooperation on employees work satisfaction at PT. Agrodana Futures, Surabaya. The population was employees of PT. Agrodana Futures, Surabaya with 44 people as the sample. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 22 as a counting instrument. The instrument was used to calculate how significant the regression coefficient was in order to know the effect of communication, motivation and cooperation on employees work satisfaction. While the hypothesis test used Goodness of Fit with F-test and partial test effect using t-test. The test result of the Goodness of fit with the F-test showed that communication and cooperation had a significant effect on employees work satisfaction. However, motivation had an insignificant effect on employees work satisfaction. Meanwhile, the result of the partial test effect using the t-test showed that communication had a significantly positive impact on employees work satisfaction. In contrast, motivation had a negative and insignificant impact on employees work satisfaction. On contrary, cooperation had a significantly positive influence on employees work satisfaction.

Keywords: Communication, Motivation, Cooperation, Employees Work Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Agrodana Futures Surabaya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT Agrodana Futures Surabaya dengan jumlah sampel 44 yang dijadikan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear berganda dengan metode SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.0 sebagai alat untuk menghitung. Bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji *Goodness of Fit* dengan uji F dan uji pengaruh parsial dengan uji t. Hasil pengujian uji *Goodness of Fit* dengan uji F menunjukkan bahwa variabel komunikasi (K) dan kerjasama (KS) berpengaruh signifikan, sedangkan variabel motivasi (M) berpengaruh tidak signifikan. Dari hasil uji dengan uji t menunjukkan bahwa variabel komunikasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel motivasi (M) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan variabel kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Komunikasi, Motivasi, Kerjasama dan Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pentingnya sebuah pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bagi perusahaan untuk mampu mencapai target dan tujuan yang diinginkan. Dalam menjalankan suatu kegiatan bisnis pada sebuah perusahaan, diperlukan adanya keahlian skill yang mumpuni di bidangnya masing-masing untuk mampu menunjang suatu nilai perekonomian perusahaan dan dapat bersaing secara kompetitif dengan beberapa perusahaan lainnya. Upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai bentuk perencanaan yang dilakukan demi membangun performa dan kemajuan perusahaan, dengan

mengembangkan suatu ide atau gagasan yang berkualitas maka pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

Kepuasan kerja karyawan merupakan bentuk aspek apresiasi, perilaku dan ungkapan atas apa yang ada dalam hati seorang pegawai saat mendapatkan atas hak yang diterimanya sebagai pekerja baik berupa gaji, bonus, tunjangan dan penghargaan sebagai bentuk loyalitas balas jasa perusahaan atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pencapaian sebuah keberhasilan organisasi sangat didukung dari bagaimana organisasi dapat memperoleh kepuasan kerja karyawannya. Sutrisno (2017) secara umum, kepuasan kerja mengacu pada sikap dari individu tersebut mengenai pekerjaannya. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Dewa Gede Kresna Wirawan (2015) menyatakan bahwa pada kepuasan kerja karyawan dapat meningkat jika dipengaruhi oleh adanya faktor komunikasi, namun berbanding terbalik pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Rara Ramadhani (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap positif yang dirasakan yang melekat pada diri seseorang pegawai seperti perasaan puas akan pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Wibowo (2014: 165) komunikasi adalah proses pengaturan hubungan kerja dalam organisasi agar terjalin kerjasama yang baik dalam manajemen dan para karyawan dan mengetahui tentang bermacam-macam hal yang relevan dalam suatu perusahaan. Dilihat dari permasalahan komunikasi yang kurang antara bawahan dengan atasan akan menimbulkan konflik dalam bekerja, selain itu adanya kegagalan berkomunikasi yang tidak memadai antar masing-masing bagian atau departemen, ditinjau dari hasil kerja yang tidak memuaskan sama apa yang diinginkan oleh atasan atau departemen lain karena tidak adanya petunjuk yang jelas dengan apa yang disampaikan kepada pegawai tersebut.

Hasibuan (2015: 95) menyatakan motivasi adalah daya penggerak yang mampu meningkatkan kegairahan kerja seseorang, agar para pekerja mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya kemampuan untuk mencapai kepuasan. Jika suatu organisasi atau perusahaan menginginkan tujuannya bisa tercapai diperlukan adanya motivasi yang berasal dari kata latin yaitu *movere* sebagai bentuk energi yang menggerakkan kondisi diri karyawan menjadi terarah dan tertuju dengan kondisi sikap mental karyawan yang pro dan positif itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai tujuan yang ditargetkan.

Menurut Amirullah (2015: 106) kerja sama tim yang baik bisa terbentuk diperlukan adanya kumpulan individu yang bekerja sama dalam suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Hampir sama dengan pernyataan sebelumnya Stephen dan Timothy (2008: 406) mengatakan pengertian kerja sama tim atau tim kerja adalah sekumpulan orang yang dikelompokkan berdasar usaha-usaha individualnya supaya menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah masukan individual.

Hasil survey yang dilakukan pada PT. Agrodana Futures Surabaya ditemukan fenomena atau gejala yang sedang dihadapi oleh industri perdagangan komoditi berjangka yaitu minimnya partisipasi dan minat dari masyarakat terhadap perdagangan pasar komoditi. Dalam fenomena yang ditemukan pada objek penelitian ini, karena dipengaruhi adanya komunikasi yang kurang baik antar karyawan kepada calon nasabah, kurangnya mendapat motivasi dari atasan dan minimnya kegiatan kerjasama di dalam tim yang berakibat tidak terjadinya kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan dapat berpengaruh terhadap pencarian calon nasabah yang menjadikan calon nasabah jadi tidak berminat dalam perdagangan pasar komoditi di perusahaan PT. Agrodana Futures Surabaya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut: (1) Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Agrodana Futures Surabaya? (2) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan PT Agrodana Futures Surabaya? (3) Apakah Kerjasama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Agrodana Futures Surabaya?

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak akan dicapai penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk mengetahui Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Agrodana Futures Surabaya. (2) Untuk mengetahui Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Agrodana Futures Surabaya. (3) Untuk mengetahui Kerjasama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Agrodana Futures Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat dalam menyampaikan informasi baik pesan, ide maupun gagasan agar terhubung dengan pihak lain yang dapat dimengerti maupun mudah dipahami oleh kedua belah pihak yang bertujuan untuk mengubah sikap, pendapat dan perilaku orang lain saat akan melakukan hal tertentu. Menurut Wursanto (2001: 31) komunikasi adalah proses kegiatan pengoperan/penyampaian berita/informasi yang mempunyai makna dari satu pihak (seseorang atau tempat) kepada pihak (seseorang atau tempat) lain dalam usaha mendapatkan saling pengertian. Menurut Sutardji (2016: 10-11) ada beberapa indikator-indikator komunikasi secara efektif yaitu (1) Pemahaman (2) Kesenangan (3) Pengaruh pada sikap (4) Hubungan yang makin baik (5) Tindakan.

Motivasi

Motivasi kerja adalah bagaimana mengarahkan daya dan seluruh potensi yang dimiliki para pekerja supaya mau bekerja sama dan bekerja dengan produktif sebagai akibatnya harapan para pegawai dan tujuan organisasi bisa tercapai. Hasibuan (2017: 141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung untuk perilaku manusia. Akibatnya ada dorongan keinginan untuk bekerja keras dengan tekun dan berantusias untuk mencapai hasil yang optimal. Indikator Motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 93) dalam Bayu Fadillah, *et all* (2013: 5) yaitu sebagai berikut (1) Tanggung jawab (2) Prestasi kerja (3) Peluang untuk maju (4) Pengakuan atas kinerja (5) Pekerjaan yang menantang.

Kerjasama

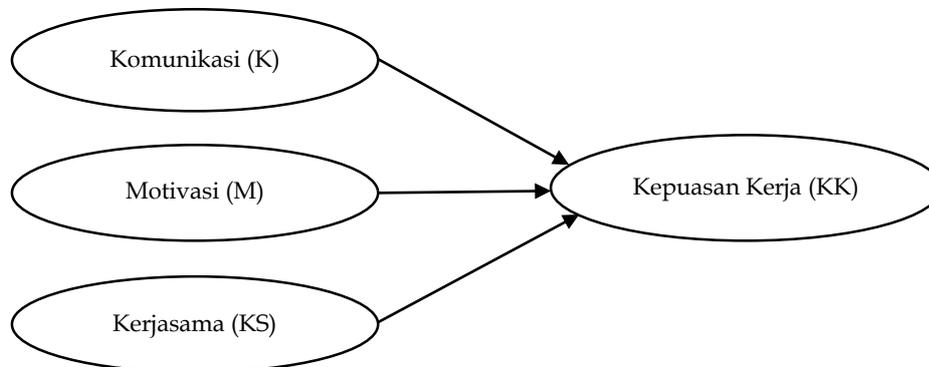
Kerjasama adalah sebuah sikap dimana beberapa orang mau melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama tanpa melihat latar belakang orang yang akan diajak bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson (2014: 164) kerjasama adalah suatu bentuk pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Menurut Hamiruddin (2019: 142) ada 4 indikator dalam kerjasama tim yaitu sebagai berikut (1) Fokus pada tujuan tim (2) Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas (3) Menjalani kerjasama sesama anggota tim (4) Koordinasi dalam menyelesaikan tugas.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja meliputi perasaan dan tingkah laku, kolaborasi antar karyawan, imbalan yang diterima pada kerja, yang menyangkut fisik dan psikologis. Menurut Afandi (2018: 114) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari seorang pekerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian yang diberikan pekerjaan yang dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai kunci penting pekerjaan.

Afandi (2018: 82) menyatakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut (1) Pekerjaan (2) Upah (3) Promosi (4) Pengawas.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat dalam menyampaikan informasi baik pesan, ide maupun gagasan agar terhubung dengan pihak lain yang dapat dimengerti ataupun mudah dipahami oleh kedua belah pihak yang bertujuan untuk mengubah sikap, pendapat dan perilaku seseorang saat akan melakukan hal tertentu. Menurut Wursanto (2001: 31) komunikasi adalah proses kegiatan pengoperan/penyampaian berita/informasi yang mempunyai makna dari satu pihak (seseorang atau tempat) kepada pihak (seseorang atau tempat) lain dalam usaha mendapatkan saling pengertian. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Dewa Gede Kresna Wirawan (2015) menyatakan bahwa pada variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

H1: Komunikasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Agrodana Futures Surabaya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi kerja adalah bagaimana mengarahkan daya dan seluruh potensi yang dimiliki para pekerja supaya mau bekerja sama dan bekerja dengan produktif sebagai akibatnya harapan para pegawai dan tujuan organisasi bisa tercapai. Hasibuan (2017: 141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung untuk perilaku manusia. Akibatnya ada dorongan keinginan untuk bekerja keras dengan tekun dan berantusias untuk mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Dewa Gede Kresna Wirawan (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Gede Poniasih (2015) menyatakan bahwa pada variabel motivasi berpengaruh signifikan.

H2: Motivasi (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Agrodana Futures Surabaya.

Pengaruh Kerjasama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson (2014: 164) kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Kerjasama adalah proses dimana seseorang melakukan suatu kegiatan secara berkelompok untuk

menjalin hubungan antar masing-masing anggotanya untuk mendukung dan mengendalikan kemampuan yang dimiliki masing-masing anggota guna mencapai suatu hasil mufakat. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wianar Trama Jatmiko (2021) yang menyatakan bahwa kerjasama tim secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.

H3: Kerjasama (KS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Agrodana Futures Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari perusahaan. Variabel yang dianalisis antara lain komunikasi, motivasi, kerjasama dan kepuasan kerja. Sugiyono (2016:8) berpendapat bahwa penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang analisisnya menggunakan data dalam skala mumerik (angka) yang diuji menggunakan analisis statistik untuk membuktikan hipotesis atau dengan menggunakan metode survey dan kuesioner dengan mengambil sampel dari suatu populasi melalui bantuan kuesioner yang berfungsi sebagai alat pengumpulan data yaitu dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang membutuhkan responden untuk menjawabnya. pengumpulan data adalah suatu langkah yang dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data.

Gambaran Umum dari Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2012:119) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 44 karyawan yang mempunyai kandidat masing-masing di PT Agrodana Futures Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2014) berpendapat bahwa sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Penelitian ini akan menggunakan karyawan pada PT Agrodana Futures Surabaya sebagai responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh (sensus). Sugiyono (2014) menjelaskan yang dimaksud sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai anggota sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah bagian awal yang sangat penting dari proses pengujian data yang akan digunakan untuk penyusunan penelitian dan sebagai bukti untuk hasil pada kesimpulan.

Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder. Data primer data yang dapat memberikan data langsung kepada pengumpul data, data ini dapat diperoleh dengan wawancara atau observasi sedangkan data sekunder merupakan data tidak langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017).

Sumber Data

Dalam penelitian sumber data yang diperoleh dari responden atau objek penelitian. Yang dimaksud sebagai responden atau objek penelitian adalah Karyawan pada PT Agrodana Futures Surabaya. Sumber data yang digunakan adalah data berupa hasil pengujian yang di

dapatkan oleh peneliti pada saat menyebarkan kuisisioner. Berdasarkan sumber data diatas sumber data yang dihimpun berupa data primer. Menurut Sugiyono (2016:308) data primer merupakan data yang dapat diperoleh dengan melakukan survey atau penelitian kelapangan dan secara langsung yang diperoleh dari responden.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan penulis menggunakan metode skala likert. Menurut Sugiyono (2017:199) kuisisioner “merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Sugiyono Sugiyono (2017:93) mengatakan bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau responden tentang fenomena social. Jawaban kuisisioner yang telah dibagikan oleh peneliti kepada responden tersebut akan diberi penilaian sesuai dengan data-data dalam penelitian ini merupakan”data kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menggunakan pengukuran Skala Likert dengan rentan skala 1-5. Kriteria atau penilaian yang digunakan pada daftar pilihan jawaban atas pertanyaan atau pernyataan sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Netral = 3, Setuju = 4, Sangat Setuju = 5.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Menurut Silaen (2018:69) Variabel penelitian adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai atau mempunyai nilai yang bervariasi, yakni suatu sifat, karakteristik atau fenomena yang dapat menunjukkan sesuatu untuk dapat diamati atau diukur yang nilainya berbeda-beda atau bervariasi. Variabel dalam penelitian ini yaitu: (1) *Independent Variabel* (Variabel Bebas) terdiri dari Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama (2) *Dependent Variabel* (Variabel Terikat) adalah Kepuasan Kerja.

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses atau teknik untuk mengelola suatu data guna memberikan hasil pasti dan dapat dipertanggung jawabkan saat akan menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang ditentukan. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis teknik analisis kuantitatif, yaitu analisis yang digunakan dengan melalui tingkat pengukuran berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai bentuk untuk mengukur validitas atau tidak validnya suatu kuesioner pada data. Dalam tahap ini koefisien korelasi yang mempunyai nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 berarti sudah menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah valid sebagai bentuk indikator. Menurut Ghozali (2016:53) dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas sebagai berikut: (1) Jika $\text{sig} < (\alpha) 0,05$ maka butir atau variabel tersebut valid (2) Jika $\text{sig} > (\alpha) 0,05$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat pengukuran yang digunakan sebagai tingkat untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan memakai objek yang sama, akan memperoleh data yang sama. Jika nilai *cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen penelitian tersebut reliabel, dan sebaliknya apabila nilai *cronbach's Alpha* < 0,6 maka uji instrumen penelitian tidak reliabilitas (Ghozali 2016:133).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277) analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan oleh peneliti, yang bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila adanya dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Berdasarkan penjelasan dari ahli dapat dikategorikan bahwa hasil dari analisis regresi adalah bertujuan untuk memutuskan apakah naik atau menurunnya variabel independen (Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama karyawan) dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan variabel dependen yaitu (Kepuasan Kerja).

Bentuk persamaan dari regresi linear berganda ini yaitu:

$$KK = a + b_1K + b_2M + b_3KS + e.i$$

Dimana:

KK : Variabel dependen (Kepuasan Kerja) pada PT Agrodana Futures Surabaya

a : Konstanta

K, M, KS: Variabel independen (Komunikasi, Motivasi, Kerjasama karyawan)

$b_1 b_2 b_3$: Koefisien Regresi dari masing-masing variabel bebas

e.i : Standart Error

Setelah mengetahui persamaan regresi maka pada tahap selanjutnya akan mempermudah menghitung regresi linear berganda diatas dengan menggunakan suatu program SPSS.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji model regresi yang apabila terdapat adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel independen adalah bentuk tujuan dari uji multikolinieritas Ghozali (2017:103). Model regresi yang baik jika uji multikolinieritas bisa mendeteksi ada ataupun tidaknya melalui melihat nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut : (1) Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. (2) Apabila nilai *tolerance* < 0,1 dan VIF > 10, maka terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk bisa mengetahui apakah dalam model regresi terjadi "ketidaksamaan variance dari residual 1 pengamat ke pengamat yang lain. Apabila variance dari residual 1 pengamat ke pengamat lain tetap, maka dikatakan homoskedastisitas dan jika berbeda maka dikatakan heteroskedastisitas.

Ghozali (2016:139) Model regresi yang baik bilamana model regresi yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model bisa dilihat dari pola gambar Scatterplot pada grafik tersebut dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual dari (Y aprediksi-Y sebelumnya) yang telah di *studentized*. Dasar dalam pengambilan keputusan: (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heterokedastisitas. (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas Ghozali (2016:139).

Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji sebagai bentuk mengukur apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen terdapat atau memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016: 140). Salah satu diantara metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi suatu masalah normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik Normal P-P Plot of regression standart, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y Ghozali (2016:214).

Uji Goodness of Fit dengan Uji F

Ghozali (2016:98) mengungkapkan bahwa model regresi bisa dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen jika pada nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, pengujian kriteria: (1) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka bisa dikatakan model regresi linier berganda yang mengukur pengaruh tersebut tidak layak untuk digunakan. (2) Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka bisa dikatakan model linier berganda yang mengukur pengaruh tersebut layak digunakan.

Analisis Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi merupakan tingkat pengukuran untuk mengidentifikasi kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dalam suatu regresi. Ghozali (2016:97) Koefisien determinasi berganda atau R-square yaitu alat ukur guna mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama karyawan terhadap perubahan variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja karyawan secara serentak maupun simultan. Jika $R^2 = 1$ atau mendekati 1 bermakna hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang sangat kuat dan variabel bebas lain yang berpengaruh kepada variabel terikat semakin kecil. Dan jika $R^2 = 0$ atau mendekati 0, yang bermakna ikatan antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki ikatan yang sangat lemah dan variabel bebas lain yang dipengaruhi variabel terikat semakin besar.

Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Uji t digunakan berfungsi untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2016: 98) pengujian statistik t intinya untuk membuktikan bahwa seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, kriteria pengujian: (1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dikategorikan tidak berpengaruh secara signifikan. (2) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka dikategorikan berpengaruh secara signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	sig	Keterangan
Komunikasi (K)	K1	0,478	0,001	Valid
	K2	0,684	0,000	Valid
	K3	0,669	0,000	Valid
	K4	0,669	0,000	Valid
	K5	0,682	0,000	Valid
Motivasi (M)	M1	0,685	0,000	Valid
	M2	0,482	0,001	Valid
	M3	0,811	0,000	Valid
	M4	0,743	0,000	Valid

	M5	0,549	0,000	Valid
Kerjasama (KS)	KS1	0,658	0,000	Valid
	KS2	0,743	0,000	Valid
	KS3	0,623	0,000	Valid
	KS4	0,687	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	KK1	0,756	0,000	Valid
	KK2	0,587	0,000	Valid
	KK3	0,419	0,001	Valid
	KK4	0,713	0,000	Valid
	KK5	0,617	0,000	Valid

Sumber: Data Sekunder, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 1 yang sudah ditunjukkan seperti diatas dapat diketahui bahwa semua item pada pernyataan setiap indikator dari keseluruhan variabel yang terdiri dari komunikasi, motivasi, kerjasama, dan kepuasan kerja karyawan dengan total 19 item, dimana semuanya memiliki signifikan kurang dari 0,05 sesuai dengan ketentuan yang sudah dinyatakan pernyataan tersebut adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Perhitungan Cronbach Alpha	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Komunikasi (K)	0,602	0,60	Reliabel
Motivasi (M)	0,632	0,60	Reliabel
Kerjasama (KS)	0,608	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (KK)	0,612	0,60	Reliabel

Sumber: Data Sekunder, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 2 yang telah ditunjukkan seperti diatas dapat diketahui bahwa cronbach alpha (α) item indikator pernyataan yang terdiri dari komunikasi, motivasi, kerjasama, dan kepuasan kerja karyawan mempunyai nilai lebih besar dari 0,60. Dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa data pada kuesioner yang diteliti sudah bisa dikatakan (reliabel).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
	1 (Constans)	7,362	2,721		
K	,325	,150	,356	2,158	,037
M	-,002	,148	-,003	-,016	,987
KS	,362	,173	,327	2,089	,043

Sumber: Data Sekunder, 2022 (diolah)

Dari Tabel 3 diatas dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$KK = 7,362 + 0,325 K - 0,002 M + 0,362 KS + e$$

(1) Nilai konstanta = 7,362 menunjukkan bahwa apabila variabel Komunikasi (K), motivasi (M) dan kerjasama (KS) bernilai 0,010 maka kepuasan kerja karyawan mengalami kenaikan yaitu sebesar 7,362. (2) Nilai Koefisien Regresi Komunikasi (K) = 0,325 menunjukkan jika variabel komunikasi mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,325 satuan dengan asumsi variabel motivasi (M) dan kerjasama (KS) konstan. (3) Nilai Koefisien Regresi Motivasi (M) = -0,002 menunjukkan apabila variabel motivasi (M) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka

kepuasan kerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar $-0,002$ satuan dengan asumsi variabel komunikasi (K) dan kerjasama (KS) konstan. (4) Nilai Koefisien Regresi Kerjasama (KS) = $0,362$ menunjukkan apabila variabel kerjasama (KS) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan juga mengalami peningkatan sebesar $0,362$ satuan dengan asumsi variabel komunikasi (K) dan motivasi (M) konstan.

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolonieritas

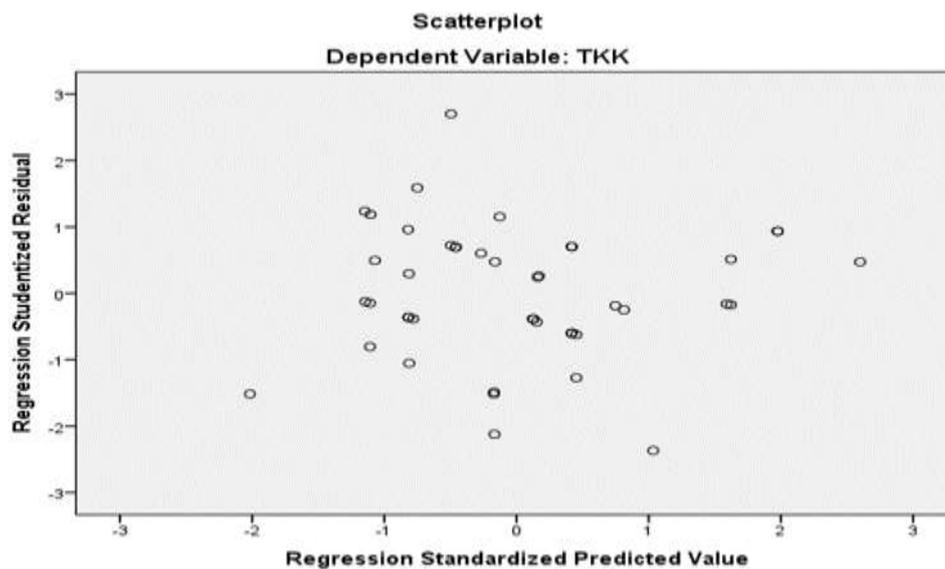
Tabel 4
Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Komunikasi (K)	,598	1,671
	Motivasi (M)	,588	1,702
	Kerjasama (KS)	,835	1,506

Sumber: Data Sekunder, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari komunikasi, motivasi, dan kerjasama memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka hasil uji ini dapat dinyatakan bebas dari multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2
Grafik Scatterplot Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan perihal data tersebut telah tersebar dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan adanya hasil estimasi regresi linear berganda layak digunakan sebagai interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Uji Normalitas

Uji Statistik menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Berdasarkan hasil dari uji normalitas dengan pendekatan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* serta dengan aplikasi SPSS dapat disimpulkan pada tabel 16 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,51059169
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,072
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		200 ^{c,d}

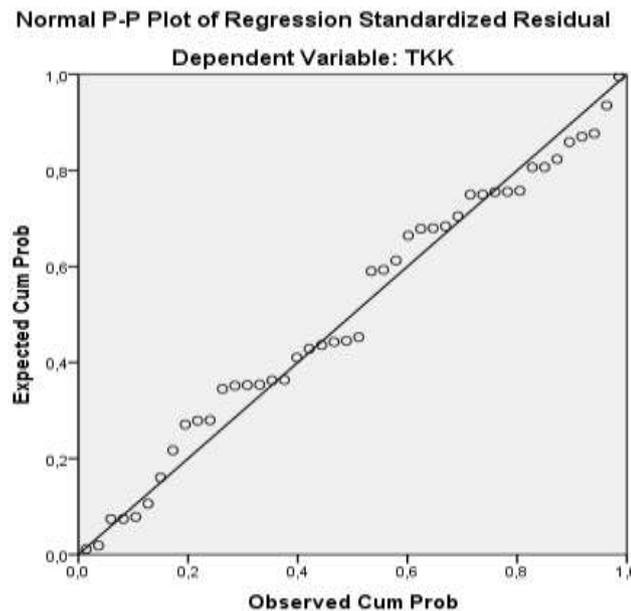
a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 5 dapat diketahui nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov pada nilai Signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,200, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah berdistribusi normal dan dapat digunakan pada penelitian ini.

Analisis Uji Grafik P-Plot

Dalam pengujian ini dengan menggunakan pendekatan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, pada pengujian yang dilakukan ini dipastikan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 pertemuan sumbu X dan Y. Grafik tersebut akan dilihat pada gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3
Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan dari gambar 3 dapat diketahui bahwa hasil dari grafik uji normalitas data telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan garis pola distribusi normal, maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Goodness Of Fit dengan Uji F

Ghozali (2016:98) menyatakan bahwa model regresi dapat dipakai untuk menguji sebuah pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen, apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52,788	3	17,596	7,173	,001 ^b
	Residual	98,121	40	2,453		
	Total	150,909	43			

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan jika hasil uji F memiliki nilai F sebesar 7,173 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka penelitian ini layak digunakan penelitian lebih lanjut.

Analisis Determinasi Berganda (R^2)

Analisis determinasi berganda atau R-square adalah sebuah alat ukur yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji determinasi berganda dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,591 ^a	,350	,301	1,56621

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,350 atau 35,0% yang menunjukkan kontribusi dari variabel komunikasi, motivasi dan kerjasama berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 65,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Tabel 8
Hasil Uji t

Variabel	T	Sig	Keterangan
Komunikasi (K)	2,158	,037	Signifikan
Motivasi (M)	-,016	,987	Tidak Signifikan
Kerjasama (KS)	2,089	,043	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat perhitungan uji hipotesis, dibawah akan dijelaskan hasil uji hipotesis sebagai berikut: (1) Pengaruh Komunikasi (K) terhadap Kepuasan Kerja (KK) dengan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Pengaruh Motivasi (M) terhadap Kepuasan Kerja (KK) dengan nilai signifikansi $0,987 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) Pengaruh Kerjasama (KS) terhadap Kepuasan Kerja (KK) dengan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan yang dilakukan pada objek penelitian di PT Agrodana Futures Surabaya, artinya bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi merupakan suatu bentuk proses dari penyampaian informasi ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat dalam menyampaikan informasi baik pesan, ide maupun gagasan agar terhubung dengan pihak lain yang dapat dimengerti maupun mudah dipahami oleh kedua belah pihak yang bertujuan untuk mengubah sikap, pendapat dan perilaku orang lain saat akan melakukan hal tertentu. Menurut Wibowo (2014: 165) komunikasi adalah proses pengaturan hubungan kerja dalam organisasi agar terjalin kerjasama yang baik dalam manajemen dan para karyawan dan mengetahui tentang bermacam-macam hal yang relevan dalam suatu perusahaan. Dilihat dari permasalahan komunikasi yang kurang antara bawahan dengan atasan akan menimbulkan konflik dalam bekerja, selain itu adanya kegagalan berkomunikasi yang tidak memadai antar masing-masing bagian atau departemen, ditinjau dari hasil kerja yang tidak memuaskan sama apa yang diinginkan oleh atasan atau departemen lain karena tidak adanya petunjuk yang jelas dengan apa yang disampaikan kepada pegawai tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Dewa Gede Kresna Wirawan (2015) yang menyatakan bahwa pada variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan yang dilakukan pada objek penelitian di PT Agrodana Futures Surabaya, artinya bahwa semakin tinggi pengaruh proses motivasi yang tinggi tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada proses motivasi, diketahui bahwa hasil dari motivasi harus sesuai dengan bidangnya, namun hal tersebut berbanding terbalik dengan kepuasan kerja karyawan yang diharapkan akan memenuhi kualifikasi pada bidangnya karena dari sekian banyak karyawan pada PT Agrodana Futures Surabaya terdapat beberapa karyawan yang dianggap kurang setuju bahwa hasil motivasi akan memenuhi kualifikasi. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang kurang baik pada PT Agrodana Futures Surabaya. Widodo (2015: 187) mengatakan motivasi adalah kekuatan internal yang ada dalam diri seseorang yang mempengaruhi perilakunya dan mendorongnya untuk mengambil tindakan yang akan dilakukan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wianar Ni Luh Gede Poniasih dan A.A.Sagung Kartika Dewi (2015) yang menyatakan bahwa hasil uji hipotesis variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel kerjasama berpengaruh positif dan signifikan yang dilakukan pada objek penelitian di PT Agrodana Futures Surabaya, artinya bahwa kerjasama merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan adanya hubungan kerjasama yang erat dan baik secara berkelompok mampu menciptakan hubungan yang harmonis di dalam lingkungan pekerjaan sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawan. Menurut Robert L. Clitrap dalam Roestiyah (2008: 15) menyatakan bahwa "kerjasama merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam berkelompok bertujuan untuk mengerjakan atau menyelesaikan adanya suatu tugas secara bersama-sama". Dalam kerjasama ini biasanya terjadi adanya hubungan interaksi antar sesama anggota kelompok dan mempunyai tujuan

yang sama untuk dapat dicapai bersama-sama. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Wianar Trama Jatmiko dan Anita Silvianita (2021) yang mengemukakan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya mengenai pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama terhadap kepuasan kerja karyawan, maka kesimpulan dapat diambil dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Agrodana Futures Surabaya. Sehingga dapat dikatakan apabila komunikasi yang diberikan kepada karyawan PT Agrodana Futures Surabaya meningkat, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan juga akan meningkat. (2) Hasil pengujian hipotesis variabel motivasi pada hasil uji analisis pada bab 4 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Agrodana Futures Surabaya. Sehingga dapat dikatakan apabila variabel motivasi yang diberikan kepada karyawan PT Agrodana Futures Surabaya tidak berjalan dengan baik, hal tersebut harus dilakukan peningkatan dari segi memberikan motivasi sehingga kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan dapat meningkat. (3) Hasil pengujian hipotesis pada variabel kerjasama pada hasil pengujian analisis pada bab 4 menunjukkan bahwa variabel kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Agrodana Futures Surabaya. Sehingga dapat dikatakan apabila kerjasama yang dilakukan oleh para karyawan meningkat maka, kepuasan kerja juga akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, peneliti memberikan adanya saran sebagai berikut: (1) Bagi manajemen PT Agrodana Futures Surabaya terutama bagi pimpinan dan seluruh karyawan untuk terus menerus melakukan komunikasi yang baik kepada sesama para karyawan maupun kepada pimpinan yang sudah terjalin positif seperti sikap saling menghargai dan saling toleransi. (2) Bagi manajemen PT Agrodana Futures Surabaya terutama bagi pimpinan kepada seluruh anggota karyawannya untuk memberikan sebuah motivasi yang luas dari berbagai pengalaman yang pernah dialaminya dengan harapan seluruh anggota karyawan dapat terinspirasi dan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya. (3) Bagi manajemen perusahaan PT Agrodana Futures Surabaya terutama bagi para karyawan untuk terus mempertahankan kondisi dimana dalam melakukan kegiatan kerjasama yang solid pada saat membantu anggota tim yang sedang mengalami kesulitan pada bidang pekerjaannya supaya kepuasan kerja bisa terus didapatkan oleh para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing. Pekanbaru.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Dewi, I. C. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah. Malang.
- Arni Muhammad. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kedua. Bumi Aksara. Jakarta.
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Bagus, A. A. G., & Wirawan, I. P. E. J. 2020. Strategi Komunikasi Perbekel Untuk Membangun Kesadaran Warga Dalam Pelestarian Lingkungan. *Jurnal Kajian Ilmu Komunikasi*, 21(2), 31-39. Bali.

- Bahua, W., & Mendo, A. Y. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial. Gorontalo.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Cahyoseputro, W., Juliawati, L. T., & Rokhaminawanti, E. 2021. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hotel Intercontinental Midplaza. Jakarta.
- Dadang, K. 2013. Manajemen Organisasi. Pustaka Setia. Bandung.
- Fitrianti, G., & Saragih, R. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). Bandung.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, S. 2019. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Organizational Communication, Work Motivation And Teamwork On Employees Performance). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo)*, 3(1), 138-151.
- Handoko, Hani. 2003. Manajemen. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ighfirlana, I., Arifin, R., & ABS, M. K. 2022. Peranan Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variable Intervening Dimasa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(07). PT Eka Prima Mandiri Sentosa.
- Jatmiko, WT, & Silvianita, A. 2021. Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tujuan Kerja Pegawai. Dinas Pemuda Dan Olahraga. Bogor.
- Komala, 2009. Ilmu Komunikasi Perspektif, Proses dan Konteks. Widya Padjajaran. Bandung.
- Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson. 2014. Contextual Teaching Learning. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Martini, M., & Ismanto, F. 2021. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Dan Keterampilan Kerja. *Anindyaguna Ekonobisnis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 3(1), 146-158. CV. Catur Bhakti Mandiri.
- Maslow, A. H. 2017. Motivation and Personality Achmad Fawaid dan Maufur. Cantrik Pustaka. Yogyakarta.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabran, M. 2018. Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. PT. Bank Muamalat. Aceh.
- 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. Sumatera Utara.
- Nuraini, T. 2013. Sumber Daya Manusia. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Poniasih, NLG, & Dewi, ASK 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Tujuan Kerja Karyawan. *Manajemen E-Jurnal*, 4 (6).
- Pratminingsih, Sri Astuti. 2006. Komunikasi Bisnis. Graha Ilmu. Jakarta.

- Ramadhani AS, R. 2021. Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO). PT Telkom Group Cabang Palopo.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4). Hotel Gran Puri. Manado.
- Roestiyah. 2008. Strategi Belajar Mengajar. Rineka Cipta. Jakarta.
- Saa, V. N., & Septiawan, B. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bank BTPN KCP. Blitar.
- Setiasih, N. L. 2015. Pengaruh Komunikasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Rumah Sakit (RS) Khusus Daerah Duren Sawit. Jakarta.
- Sekarratri, P. S., Purnomo, B., & Satiti, E. N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Best Western Kindai Hotel. Banjarmasin.
- Siagian, S.P 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Silaen. 2018. Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. IN MEDIA. Bogor.
- Suwandana, IMA 2018. Pengaruh Komunikasi, Konflik Peran dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Penta Valent. Denpasar.
- Sugiyono, 2012. Metodologi Penelitian Modern. Edisi Keempat. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sutardji. 2016. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Dee Publish. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wirawan, I. D. G. K., & Sudharma, I. N. 2015. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat. Denpasar.
- Wibowo 2014. Manajemen Kinerja. Cetakan Keempat. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Wursanto, I. 2001. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Kanisius. Yogyakarta.