



## Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Efektivitas Kerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada UPTD RSUD Sungai Dareh

Syifa Malika Anzanie<sup>1\*</sup>, M. Afuan<sup>2</sup>, Bayu Pratama Azka<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

E-mail: [syifamalikaanzanie@gmail.com](mailto:syifamalikaanzanie@gmail.com)<sup>1</sup>, [m.afuan@gmail.com](mailto:m.afuan@gmail.com)<sup>2</sup>, [bayupratamaazka@upiypk.ac.id](mailto:bayupratamaazka@upiypk.ac.id)<sup>3</sup>

Alamat: Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat.

\*Korespondensi Penulis: [syifamalikaanzanie@gmail.com](mailto:syifamalikaanzanie@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine and try to analyze the influence of communication and teamwork on employee work effectiveness through job satisfaction as an intervening variable at UPTD RSUD Sungai Dareh. This research is a structural equation modeling (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample for this study were employees of UPTD RSUD Sungai Dareh. The research results found that there was a significant influence between communication and job satisfaction. There is a significant influence between teamwork and job satisfaction. There is no significant influence between communication on employee work effectiveness. There is a significant influence between teamwork on employee work effectiveness. There is a significant influence between job satisfaction and employee work effectiveness. Job satisfaction is able to mediate communication on employee work effectiveness. Job satisfaction is able to mediate teamwork on employee work effectiveness.*

**Keywords:** *Communication, Employee Work Effectiveness, Job Satisfaction, Teamwork.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Komunikasi dan kerja sama tim terhadap efektivitas kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada UPTD RSUD Sungai Dareh. Penelitian ini adalah model structural equation modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan UPTD RSUD Sungai Dareh. Hasil penelitian menemukan terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan antara kerja sama tim terhadap kepuasan kerja. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai. Terdapat pengaruh signifikan antara kerja sama tim terhadap efektivitas kerja pegawai. Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Kepuasan kerja mampu memediasi komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai. Kepuasan kerja mampu memediasi kerja sama tim terhadap efektivitas kerja pegawai.

**Kata Kunci:** Efektivitas Kerja Komunikasi, Kepuasan Kerja, Kerja Sama Tim, Pegawai.

### 1. LATAR BELAKANG

Perusahaan harus dapat meningkatkan keterampilan dan profesionalisme sumber daya manusia untuk kepentingan perusahaan. Dua aspek potensi manusia, yaitu kuantitas dan kualitas. Salah satu aspek yang harus ditunjukkan adalah kualitas, kualitas hanya dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kualitas suatu perusahaan atau organisasi. Di dalam manajemen ini terdapat unsur unsur manajemen yang biasa disebut dengan 6M, yaitu men, money, method, materials, machines dan market. Manajemen sumber daya manusia yang biasa disebut dengan MSDM merupakan bidang ilmu yang

mengembangkan unsur manusia. Mencapai tujuan dalam menyediakan sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja pada era globalisasi saat ini maupun proyeksi di masa datang tidak boleh mengesampingkan fenomena perubahan lingkungan bisnis.

Komunikasi terhadap Efektivitas kerja pegawai adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh seluruh Pegawai di UPTD RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya dalam upaya mengefektifkan di dalam komunikasi agar tidak terjadinya kesalahpahaman dan penyimpangan kerja pegawai agar hasil yang di dapat sesuai dengan hasil yang direncanakan yang sebagaimana dalam rangka memenuhi persyaratan teknis suatu ketaatan manajemen di dalam sebuah instansi. Apabila komunikasi para pegawai di UPTD RSUD Sungai Dareh dan Kabupaten Dharmasraya telah berjalan dengan baik dan semestinya, maka hasil yang dicapai akan sesuai dengan apa yang direncanakan.

Efektivitas kerja pegawai adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Di lingkungan yang dinamis seperti Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sungai Dareh, pentingnya efektivitas kerja pegawai menjadi semakin signifikan. Hal ini disebabkan oleh tuntutan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan berkelanjutan kepada masyarakat.

Salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan adalah kerja sama tim dan komunikasi. Komunikasi yang efektif di tempat kerja memungkinkan koordinasi yang efektif, pengambilan keputusan yang tepat, dan penyelesaian konflik yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Kerja sama tim yang efektif juga memungkinkan pembagian tugas yang efisien dan adil serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Selain itu, kepuasan kerja pegawai sebagai variabel intervening memiliki peran yang krusial dalam hubungan antara komunikasi kerja sama tim dan efektivitas kerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi, loyalitas terhadap organisasi, dan dedikasi dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat memperkuat dampak positif komunikasi kerja sama tim terhadap efektivitas kerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja sama tim terhadap efektivitas kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada UPTD RSUD Sungai Dareh. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya komunikasi dan kerja sama tim dalam meningkatkan efektivitas kerja, serta bagaimana kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

**Tabel 1. Absensi UPTD RSUD Sungai Dareh Tahun 2023 (Januari-Agustus)**

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir	Alpha	Izin	Sakit	Dinas Luar
Januari	94	71	11	8	1	2
Februari	94	90	2	2	-	-
Maret	94	69	5	14	-	3
April	94	58	22	10	2	2
Mei	94	74	7	13	-	-
Juni	94	53	30	7	2	2
Juli	94	49	35	-	8	2
Agustus	94	76	5	9	1	3

*Sumber: UPTD RSUD Sungai dareh pada tahun 2023 (Januari-Agustus)*

Berdasarkan data di atas dapat dilihat, RSUD Sungai Dareh tahun 2023 terdapat 94 orang pegawai di mana absensi pada bulan Januari pegawai yang hadir sebanyak 71 orang, alpha sebanyak 11 orang, izin sebanyak 8 orang, sakit sebanyak 1 orang, dan pegawai yang dinas di luar sebanyak 2 orang. Pada bulan Februari yang hadir sebanyak 90 orang, alpha sebanyak 2 orang, izin sebanyak 2 orang. Pada bulan Maret pegawai yang hadir sebanyak 69 orang, alpha sebanyak 5 orang, izin sebanyak 14 orang, dan dinas di luar sebanyak 3 orang, pada bulan April yang hadir sebanyak 58 orang, alpha sebanyak 22 orang, izin sebanyak 10, sakit sebanyak 2 orang, pegawai yang dinas di luar sebanyak 2 orang. Pada bulan Mei yang hadir sebanyak 74 orang, alpha sebanyak 7 orang, izin sebanyak 13 orang. Pada bulan Juni yang hadir sebanyak 53 orang, alpha sebanyak 30 orang, izin sebanyak 7 orang, sakit sebanyak 2 orang, pegawai yang dinas di luar sebanyak 2 orang. Pada bulan Juli yang hadir sebanyak 49 orang, alpha sebanyak 35, sakit sebanyak 8 orang, pegawai yang dinas di luar sebanyak 2 orang. Pada bulan Agustus yang hadir sebanyak 76 orang, alpha sebanyak 5 orang, izin sebanyak 9 orang, sakit sebanyak 1 orang dan pegawai yang dinas di luar sebanyak 3 orang.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah komunikasi yang efektif, kerja sama tim, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada UPTD RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan kuesioner dalam bentuk pernyataan-pernyataan secara terstruktur yang dikualifikasikan menggunakan skala likert. Objek pada penelitian ini adalah UPTD RSUD Sungai Dareh yang beralamat Jalan Raya Lintas Sumatera No.km. 4,Empat koto Pulau Punjung, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat. Penelitian ini akan menjelaskan Variabel terikat atau endogen (Y) dalam penelitian ini adalah Efektivitas Kerja Pegawai. Menurut (Salim & Fadilla, 2021) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Komunikasi (X1), dan Kerja Sama Tim (X2). Variabel intervening yaitu variabel yang memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam hal ini yang merupakan variabel intervening adalah Kepuasan Kerja (Z). Setelah data dikumpulkan, kemudian pengolahan data dilakukan dengan menghitung setiap jawaban pernyataan dari responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Sungai Dareh, sedangkan Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi menjadi sampel karena jumlah populasi kurang dari 94 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dan penelitian pustaka. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan jalan mendatangi objek yang bersangkutan melalui wawancara atau observasi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan sehubungan dengan pembuatan skripsi sedangkan penelitian pustaka adalah pengumpulan data dengan mempelajari buku- buku literatur serta tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan Pengaruh Komunikasi Dan Kerja Sama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Uptd Rsud Sungai Dareh.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)**

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan konstruk/ variabel lainnya. Model mempunyai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara kosntruk dengan konstruk lainnya dalam model. Konstruk dikatakan memiliki validitas jika mencapai standar penilaian, dalam penelitian ini menggunakan nilai  $> 0,50$ . Berikut nilai AVE untuk seluruh konstrak (variabel) hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

**Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,635	Valid
Kerja Sama Tim (X2)	0,679	Valid
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	0,686	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,745	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

### Uji Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada:

**Tabel 3. Nilai Reliabilitas**

Konstruk ( Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,962	0,967	Reliabel
Kerja Sama Tim (X2)	0,949	0,956	Reliabel
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	0,935	0,945	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,947	0,955	Reliabel

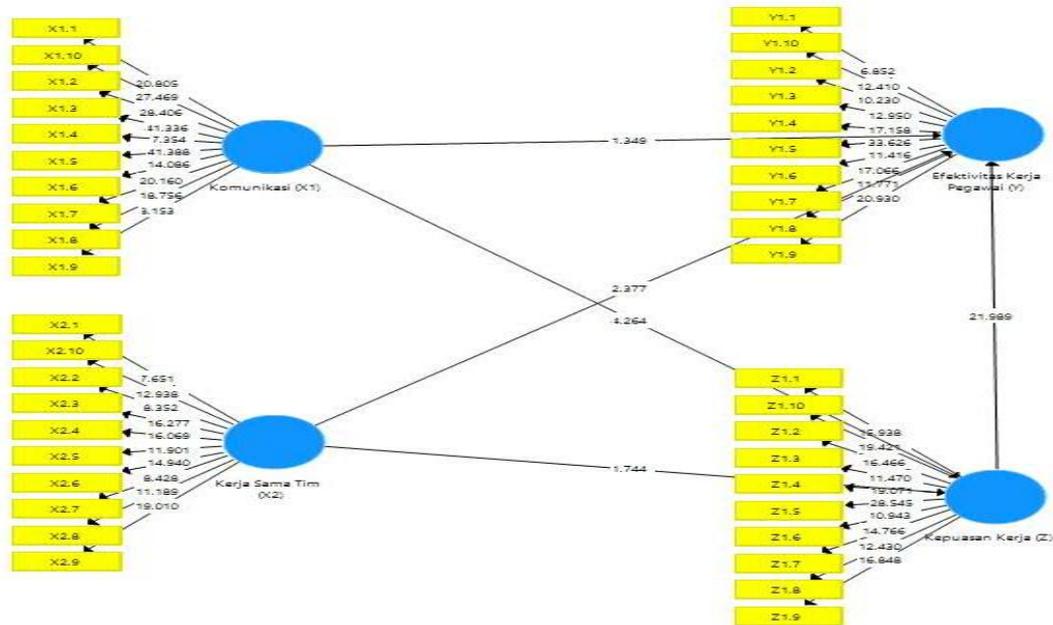
Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan data telah baik atau valid.

### Uji Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen

dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS sebagai berikut:



Sumber: Olahan SmartPLS, 2025

**Gambar 1. Hasil Inner Model**

Pengukuran Inner Model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R<sup>2</sup> melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R<sup>2</sup> juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan 103 variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut nilai R<sup>2</sup> hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

**Tabel 4. Hasil Uji R Square**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Efektivitas Kerja Pegawai(Y)	0.811	0.805
Kepuasan Kerja (Z)	0.155	0.136

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS

Pada tabel 4 terlihat nilai R<sup>2</sup> konstruk Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 0,811 atau sebesar 81,1% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk komunikasi dan kerja sama tim. Sementara nilai R<sup>2</sup> untuk konstruk kepuasan kerja sebesar 0.105 atau sebesar 10.5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh komunikasi, kerja sama tim dan efektivitas kerja pegawai dalam menjelaskan atau mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan

konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,98 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,98 pada alpha 5%, maka  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,98 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja yaitu kerja yaitu yaitu 0,350 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara komunikasi terhadap kepuasa kerja adalah diterima. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,264 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau  $4,264 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja UPTD RSUD Sungai Dareh. Hipotesis  $H_1$  dalam penelitian ini diterima.

#### **2) Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengaruh Kerja sama tim terhadap kepuasan kerja yaitu -0,135 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kerja sama tim terhadap kepuasa kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,041 besar dari alpha 5% yaitu  $0,041 > 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,744 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau  $1,744 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_2$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kerja

sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada UPTD RSUD Sungai Dareh. Hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima.

### **3) Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas kerja pegawai yaitu  $-0,057$  yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai adalah negatif. Dimana nilai P-Value  $0,089$  besar dari alpha  $5\%$  yaitu  $0,089 > 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar  $1,349$  untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel  $1,96$ . Dimana nilai t-statistik  $< t$ -tabel atau  $1,349 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada UPTD RSUD Sungai Dareh. Hipotesis H3 dalam penelitian ini ditolak.

### **4) Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Pengaruh kerja sama tim terhadap efektivitas kerja pegawai  $-0,122$  yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah positif. Dimana nilai P-Value  $0,009$  besar dari alpha  $5\%$  yaitu  $0,009 > 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar  $2,373$  untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel  $1,96$ . Dimana nilai t-statistik  $> t$ -tabel atau  $2,373 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_4$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada UPTD RSUD Sungai Dareh. Hipotesis H4 dalam penelitian ini diterima.

### **5) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai yaitu  $0,890$  yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah positif. Dimana nilai P-Value  $0,000$  kecil dari alpha  $5\%$  yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar  $21,989$  untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel  $1,96$ . Dimana nilai t-statistik  $> t$ -tabel atau  $21,930 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada UPTD RSUD Sungai Dareh. Hipotesis H5 dalam penelitian ini diterima.

**6) Pengaruh Komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening**

Pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai melalui kepuasan kerja yaitu 0,311 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,183 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $>$  t-tabel atau  $4,183 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai melalui kepuasan kerja pada UPTD RSUD Sungai Dareh. Hipotesis  $H_6$  dalam penelitian ini diterima.

**7) Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening**

Pengaruh kerja sama tim terhadap efektivitas kerja pegawai melalui kepuasan kerja yaitu -0,120 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kerja sama tim terhadap efektivitas kerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,042 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,042 > 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,731 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $<$  t-tabel atau  $1,731 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_7$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai melalui kepuasan kerja pada UPTD RSUD Sungai Dareh. Hipotesis  $H_7$  dalam penelitian ini diterima.

#### **4. KESIMPULAN**

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja pada UPTD RSUD Sungai Dareh, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kerja sama tim terhadap kepuasan kerja pada UPTD RSUD Sungai Dareh, Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada UPTD RSUD Sungai Dareh, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kerja sama tim terhadap efektivitas

kerja pegawai pada UPTD RSUD Sungai Dareh, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada UPTD RSUD Sungai Dareh, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja dan komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada UPTD RSUD Sungai Dareh, Terhadap pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan kerja sama tim terhadap efektivitas kerja pegawai UPTD RSUD Sungai Dareh.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- 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>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103–120. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/836/503>
- Farica, T., & M.J. Renwarin, J. (2022). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim dan Komunikasi Tim pada PT. Mab. *Journal of Economics and Business UBS*, 11(1), 79–87. <https://doi.org/10.52644/joeb.v11i1.82>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Fitri, A., Alfahira, N., & Hayati, F. (2023). Membangun Kerja Sama Tim dalam Perilaku Organisasi. *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, 2(2), 103–109. <https://doi.org/10.56832/mudabbir.v2i2.252>
- Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iv Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 828–842. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3448>
- Hasan, F., Hertati, L., & Pebriani, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Implikasi Pada Kinerja Organisasi Survey Pada Karyawan PT.Sampoerna Agro Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 238–253.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 58–75. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2836>

- Husin, W. L. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Negeri 1 Dungaliyo Kabupaten Gorontalo. 4(1), 1–16. <https://iyb.ac.id/jurnal/index.php/jgp/article/view/374>
- I Dewa Gede Darmadi. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Blahbatuh Di Kabupaten Gianyar. EJournal, 15, 1–15.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. Jurnal Arastirma, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Izwar Rafiq, M., Badaruddin, & Reynilda. (2022). Pengaruh Komunikasi, Insentif Daerah dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Anggota Tim Pengendali Inflasi Daerah (TPID) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Tahun 2022. Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia, 2(2), 140–152.
- Junita, A., Pentana, S., & Sitorus, I. S. (2022). Pengalaman Kerja Sebagai Pemeditasi Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial, 7(2), 168–179. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v7i2.1307>
- Komariyah, S., Nurhidayah, N., Andriyana, N., & Murtafi'ah, N. H. (2022). Manajemen Pembiayaan Pendidikan Yang Efektif Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. Al Wildan: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 1(2), 78–86. <https://doi.org/10.57146/alwildan.v1i2.671>
- Lasmi, A., Bayhaqi, H., & Suhairi, S. (2021). Membangun Kerjasama Tim yang Efekti dalam Organisasi. Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting, 2(1), 35–45. <https://doi.org/10.47467/dawatuna.v2i1.509>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- 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>
- Prasetio, A. (2022). Pengaruh kerjasama tim dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt cendana indopearls cabang nusa tenggara timur. Universitas Bosowa Makassar, 30–40.
- Rahayu, A. N., Setiawati, D., & Fatihah, D. C. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara. Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia, 2(1), 73–85. <https://doi.org/10.11594/jesi.02.01.09>

- Salim, A., & Fadilla. (2021). Pengaruh Inflasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Anggun Purnamasari. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 7(1), 17–28. [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)
- Sugiyono. (2022). Identifikasi Perilaku Bidang Pengembangan Moral Anak Kelompok B Di Tk It Al-Dhaifullah Desa Betung Kecamatan Abab Kabupaten .... Alfabeta, Bandung, 27–44. <https://repository.unsri.ac.id/106058/>
- Tino, R., hayati, H., & Pieter Pelamonia, S. (2021). Analisis Deskriptif Kekuatan Otot Peras Tangan. *Jurnal Porkes*, 4(1), 32–38. <https://doi.org/10.29408/porkes.v4i1.3438>
- Youla Diknasita Gahagho, Tri Oldy Rotinsulu, & Dennij Mandej. (2021). Pengaruh Literasi Keuangan Sikap Keuangan Dan Sumber Pendapatan Terhadap Perilaku Pengelolaan Keuangan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Dengan Niat Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal EMBA*, 9(1), 543–555.
- Yuan Prasetya Yuditio, Rizky Nastiti, Muhammad Maladi, & Ibrahim Daud. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 143–151. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v6i1.1159>