

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MANADO**

Jeni Mairi¹, Irvan Trang², Reitty Lily Samadi³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi

mairijeni@gmail.com

trang_irvan@unsrat.ac.id

Reittylilysamadi@gmail.com

Abstract

The quality of public service in government institutions is closely tied to employee work effectiveness, including at the Investment and One-Stop Integrated Service Office (DPMPTSP) of Manado City, which is responsible for licensing services and regional investment support. Work performance and attendance data at this institution point to underlying issues in cross-unit collaboration, clarity of communication, and the extent to which employees are involved in decision-making. This study aims to examine the effect of teamwork, communication, and employee empowerment on employee work effectiveness, both partially and simultaneously. A quantitative approach was employed, involving all 71 employees of DPMPTSP Manado City as respondents through a saturated sampling technique. Primary data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed with multiple linear regression using SPSS. The results show that, partially, only employee empowerment has a positive and significant effect on work effectiveness, while teamwork and communication do not show a significant effect. However, when tested simultaneously, all three variables significantly influence employee work effectiveness, accounting for 48.5% of the variance. These findings indicate that strengthening authority, trust, and decision-making space for employees is the most decisive factor in improving work effectiveness, without diminishing the role of teamwork and communication as the foundation of a supportive work environment for the empowerment process.

Keywords: *teamwork, communication, employee empowerment, employee work effectiveness*

Abstrak

Kualitas pelayanan publik pada instansi pemerintah sangat bergantung pada efektivitas kerja pegawainya, termasuk di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Manado yang bertanggung jawab atas layanan perizinan dan investasi daerah. Data capaian kerja dan kehadiran pegawai pada instansi tersebut menunjukkan indikasi persoalan pada aspek kerjasama antarbidang, kejelasan

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

komunikasi, serta keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan pemberdayaan pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan seluruh 71 pegawai DPMPTSP Kota Manado sebagai responden melalui teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda dibantu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hanya pemberdayaan pegawai yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, sedangkan kerjasama tim dan komunikasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Namun, secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 48,5%. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan wewenang, kepercayaan, dan ruang pengambilan keputusan bagi pegawai menjadi faktor paling menentukan dalam meningkatkan efektivitas kerja, tanpa mengesampingkan peran kerjasama tim dan komunikasi sebagai fondasi lingkungan kerja yang mendukung proses pemberdayaan tersebut.

Kata kunci: kerjasama tim, komunikasi, pemberdayaan pegawai, efektivitas kerja pegawai

1. Pendahuluan

SDM memegang peran krusial dalam keberhasilan organisasi, tidak hanya sebagai tenaga pelaksana tetapi juga sebagai aset strategis. Santoso (2025) menyatakan bahwa manajemen SDM adalah pendekatan strategis mengelola karyawan guna mencapai tujuan organisasi melalui optimalisasi potensi mereka. Di sektor publik, peran ini semakin signifikan karena berkaitan erat dengan pelayanan masyarakat, sehingga pegawai dituntut memiliki kompetensi, integritas, dan profesionalisme dalam bekerja.

Efektivitas kerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi, dinilai bukan hanya dari hasil kerja tetapi juga proses pelaksanaannya, pemanfaatan waktu, dan kemampuan beradaptasi. Faktor-faktor seperti kerjasama tim, komunikasi, dan pemberdayaan pegawai berperan penting dalam meningkatkan efektivitas tersebut. Hal ini sejalan dengan temuan Tambunan, Sinurat, dan Sinurat (2025) bahwa ketiga faktor ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada instansi layanan publik, baik secara parsial maupun simultan.

Studi ini mengambil kasus Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Manado, yang bertugas memberikan pelayanan perizinan dan mendukung investasi daerah, dengan 71 pegawai yang terbagi dalam tujuh kelompok jabatan. Regulasi seperti UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN dan PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS menegaskan pentingnya profesionalisme dan evaluasi kinerja berbasis capaian nyata. Namun, data capaian kerja dan absensi pegawai periode Februari–Mei 2026 menunjukkan bahwa standar capaian 70% belum pernah tercapai, dengan rata-rata hanya 57–59% dan capaian individu terendah 42% pada Mei 2026, disertai kehadiran yang fluktuatif serta keterlambatan yang terus berulang.

Kondisi ini mencerminkan tiga persoalan utama: belum optimalnya sinergi antar bidang dalam penyelesaian perizinan (kerjasama tim), ketidakselarasan pemahaman antara pegawai pelaksana dan struktural (komunikasi), serta sempitnya ruang partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan (pemberdayaan). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis

pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan pemberdayaan pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai pada DPMPTSP Kota Manado, baik secara parsial maupun simultan.

2. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini berlandaskan pada teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai *grand theory*, karena kerjasama tim, komunikasi, pemberdayaan pegawai, dan efektivitas kerja pegawai merupakan bagian integral dari praktik MSDM dalam organisasi (Nuraeni, Supardi, & Suhendra, 2024). Efektivitas kerja pegawai sendiri didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan menjalankan tugas sesuai standar organisasi, diukur dari kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu kerja (Bormasa, 2022). Kerjasama tim dimaknai sebagai sinergi individu untuk mencapai tujuan bersama (Bachtiar, 2004, dalam Paramansyah & Husna, 2021); komunikasi sebagai proses penyampaian pesan yang memengaruhi sikap dan perilaku (Tasnim dkk., 2020); dan pemberdayaan pegawai sebagai pemberian keterampilan serta kesempatan kepada pegawai untuk menjalankan fungsi manajemen sesuai tanggung jawabnya (Silaen dkk., 2022).

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu (Paat, Dotulong, & Pandowo, 2023; Phulpoto et al., 2023; Marcus, Dotulong, & Raintung, 2023; Musheke & Phiri, 2021; Permani, 2021; Cremers & Curşeu, 2023), dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

H2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

H3: Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

H4: Kerjasama tim, komunikasi, dan pemberdayaan pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Penelitian terdahulu secara umum menunjukkan bahwa ketiga variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, seperti pada studi Haris, Ruma, dan Haeruddin (2026) serta Tambunan, Sinurat, dan Sinurat (2025) di instansi pemerintahan. Namun sejumlah studi lain menunjukkan hasil berbeda Audiana, Hinggo, dan Setianingsih (2024) menemukan kerjasama tim tidak signifikan, sementara Sumerta dan Sari (2025) menemukan komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Inkonsistensi ini menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel bersifat kontekstual, tergantung sektor dan karakteristik organisasi.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) terlihat dari terbatasnya studi yang menguji ketiga variabel ini secara bersamaan pada instansi pelayanan perizinan seperti DPMPTSP sebagian besar penelitian terdahulu justru berfokus pada sekretariat daerah, rumah sakit, atau kantor keagamaan. Kekosongan inilah yang mendasari relevansi penelitian ini, sekaligus menjadi dasar hipotesis bahwa kerjasama tim, komunikasi, dan pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, pada DPMPTSP Kota Manado.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu proses ilmiah terstruktur untuk mengkaji hubungan kausal antarvariabel (Sugiyono, 2023). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Manado yang berjumlah 71 orang, terdiri dari 60 PNS dan 11 PPPK. Karena jumlah populasi berada di bawah 100, seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh, sehingga jumlah responden adalah 71 orang.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan Skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju), yang mengukur empat variabel: Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), dan Pemberdayaan Pegawai (X3) sebagai variabel independen, serta Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Data sekunder diperoleh dari studi pustaka dan dokumentasi instansi untuk melengkapi data primer.

Instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan korelasi *Pearson* (nilai r -hitung > r -tabel dan signifikansi < 0,05) serta diuji reliabilitasnya dengan koefisien *Cronbach's Alpha*. Sebelum dilakukan

pengujian hipotesis, data diuji dengan asumsi klasik regresi meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (nilai Tolerance dan VIF), dan heteroskedastisitas (uji Glejser).

Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, untuk mengukur pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 71 pegawai DPMPTSP Kota Manado, terdiri atas 60 orang (84,5%) berstatus PNS dan 11 orang (15,5%) berstatus PPPK. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada kelompok di atas 45 tahun (53,5%), diikuti kelompok 25–35 tahun (21,1%), 36–45 tahun (16,9%), dan di bawah 25 tahun (8,5%). Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi perempuan sebanyak 41 orang (57,7%), sedangkan laki-laki 30 orang (42,3%).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung terhadap r-tabel, di mana suatu item dinyatakan valid apabila r-hitung > r-tabel (0,235) dan nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	Sig.	Keterangan
Kerjasama Tim (X_1)	X1P1	0,809	0,000	Valid
	X1P2	0,834	0,000	Valid
	X1P3	0,731	0,000	Valid
	X1P4	0,776	0,000	Valid
Komunikasi (X_2)	X2P1	0,692	0,000	Valid
	X2P2	0,707	0,000	Valid
	X2P3	0,789	0,000	Valid
	X2P4	0,784	0,000	Valid
Pemberdayaan Pegawai (X_3)	X3P1	0,832	0,000	Valid
	X3P2	0,833	0,000	Valid
	X3P3	0,742	0,000	Valid
	X3P4	0,796	0,000	Valid
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	YP1	0,783	0,000	Valid
	YP2	0,779	0,000	Valid
	YP3	0,717	0,000	Valid
	YP4	0,778	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah 2026

Hasil pengujian menunjukkan seluruh 16 item pernyataan pada variabel Kerjasama Tim (X_1), Komunikasi (X_2), Pemberdayaan Pegawai (X_3), dan Efektivitas Kerja Pegawai (Y) memiliki nilai r-hitung antara 0,692–0,834 dengan signifikansi 0,000 (<0,05), sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tingkat konsistensi dalam pengukuran yang menghasilkan hasil yang seragam ketika diulang.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	0,796	4	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,732	4	Reliabel
Pemberdayaan Pegawai (X3)	0,813	4	Reliabel
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	0,760	4	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 (0,732–0,813), sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

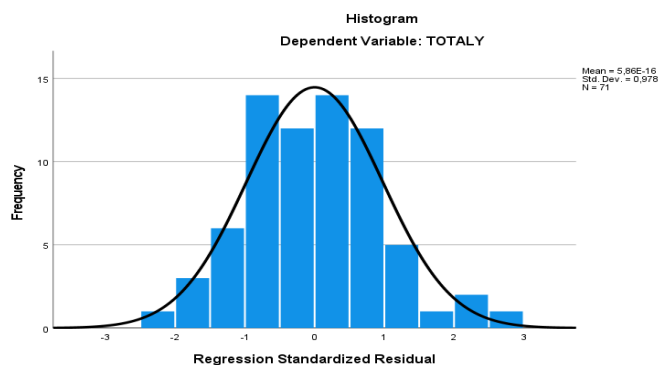
Uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai residual menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($>0,05$), sehingga data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel bebas memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10 (lihat Tabel 2), sehingga model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel bebas di atas 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3: Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	71
Sisa Rata-rata	0.000
Deviasi Standar	1.2698
Statistik Uji	0,069
Asimptomatik. Signifikansi (2 ekor)	0.200
Monte Carlo Sig	0,552

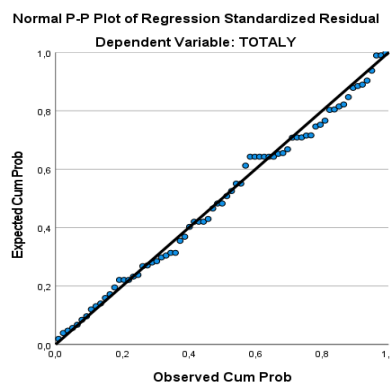
Sumber: Data Diolah 2026

Gambar 1



Sumber: Data Diolah 2026

Gambar 2



Tabel 4 Uji Multikolonearitas dan Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Sig. Glejser	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	0,289	3,459	0,995	Bebas asumsi klasik
Komunikasi (X2)	0,341	2,931	0,754	Bebas asumsi klasik
Pemberdayaan Pegawai (X3)	0,254	3,940	0,268	Bebas asumsi klasik

Sumber: Data Diolah 2026

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada DPMPSTP Kota Manado, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 5 Analisis Regresi Linear Brganda

Variabel	Koefisien B	Std. Error	t-hitung	Sig.
Konstanta	6,891	1,520	4,533	<0,001
Kerjasama Tim (X1)	-0,024	0,149	-0,163	0,871
Komunikasi (X2)	0,229	0,140	1,640	0,106
Pemberdayaan Pegawai (X3)	0,427	0,146	2,917	0,005

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh persamaan regresi linear berganda: $Y = 6,891 - 0,024X_1 + 0,229X_2 + 0,427X_3$. Konstanta sebesar 6,891 menunjukkan nilai dasar Efektivitas Kerja Pegawai apabila ketiga variabel bebas bernilai nol. Koefisien Kerjasama Tim (-0,024) dan Komunikasi (0,229) tidak signifikan (Sig. > 0,05), sedangkan koefisien Pemberdayaan Pegawai (0,427) signifikan pada Sig. 0,005 (<0,05), menandakan variabel ini paling berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

Tabel 6 Hasil Uji T (Parsial)

Hipotesis	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keputusan
Kerjasama Tim (X1) → Efektivitas Kerja (Y)	-0,163	1,996	0,871	Ditolak
Komunikasi (X2) → Efektivitas Kerja (Y)	1,640	1,996	0,106	Ditolak
Pemberdayaan Pegawai (X3) → Efektivitas Kerja (Y)	2,917	1,996	0,005	Diterima

Sumber: Data Diolah 2026

Kerjasama Tim ($t = -0,163$; Sig. 0,871) dan Komunikasi ($t = 1,640$; Sig. 0,106) tidak signifikan ($t < 1,996$; Sig. $>0,05$), sehingga kedua hipotesis ditolak. Pemberdayaan Pegawai ($t = 2,917$; Sig. 0,005) signifikan ($t > 1,996$; Sig. $<0,05$), sehingga hipotesisnya diterima hanya variabel ini yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kerjasama Ti, Komunikasi, dan Pemberdayaan Pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Tabel 7 Hasil Uji F (Simultan)

Keterangan	Nilai
F-hitung	21,001
F-tabel	2,74
Sig.	0,000
R ²	0,485
Adjusted R ²	0,462
Keputusan	Diterima

Sumber: Data Diolah 2026

Hasil uji F pada Tabel 5 menunjukkan F-hitung sebesar 21,001 $>$ F-tabel 2,74 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga H4 diterima: Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Pemberdayaan Pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Nilai R² sebesar 0,485 menunjukkan bahwa 48,5% variasi Efektivitas Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut, sedangkan sisanya sebesar 51,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, atau budaya organisasi.

Pembahasan

Tidak signifikannya pengaruh Kerjasama Tim secara parsial diduga berkaitan dengan karakteristik pekerjaan di DPMPSTP yang bersifat administratif dan mengikuti standar operasional prosedur (SOP) yang baku, sehingga penyelesaian tugas lebih bergantung pada kompetensi dan tanggung jawab individu dibandingkan intensitas kerjasama tim. Temuan ini sejalan dengan Damayanti & Achmad (2024) yang juga

menemukan pengaruh kerjasama tim yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada konteks organisasi tertentu.

Demikian pula, Komunikasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, meski arah koefisiennya positif. Sementara itu, Pemberdayaan Pegawai terbukti menjadi faktor paling dominan, menunjukkan bahwa penguatan wewenang, kepercayaan terhadap kompetensi pegawai, serta pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan menjadi kunci utama peningkatan efektivitas kerja pada instansi ini. Namun demikian, pengaruh signifikan ketiga variabel secara simultan menegaskan bahwa kerjasama tim dan komunikasi tetap berperan sebagai fondasi lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan proses pemberdayaan pegawai secara menyeluruh.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada DPMPTSP Kota Manado (H1 ditolak).
- Komunikasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (H2 ditolak).
- Pemberdayaan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, serta merupakan variabel paling dominan (H3 diterima).
- Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Pemberdayaan Pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, dengan kontribusi sebesar 48,5% (H4 diterima).

Saran

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado disarankan memperkuat penerapan pemberdayaan pegawai melalui pemberian wewenang yang jelas, kepercayaan atas kompetensi, dan ruang pengambilan keputusan dalam tugas pelayanan sehari-hari, tanpa mengesampingkan kualitas kerjasama tim dan keterbukaan komunikasi sebagai fondasi lingkungan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan mempertimbangkan variabel mediasi seperti kepuasan kerja, memperluas jumlah sampel, menambahkan variabel lain yang relevan dengan konteks organisasi sektor publik, serta mempertimbangkan metode analisis alternatif seperti Structural Equation Modeling (SEM).

DAFTAR PUSTAKA

- Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja*. CV. Pena Persada.
- Cremers, E. E., & Curşeu, P. L. (2023). Empowering leadership during the COVID-19 outbreak: Implications for work satisfaction and effectiveness in organizational teams. *Frontiers in Psychology*, 14, 1095968. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1095968>
- Damayanti, P., & Achmad, N. (2024). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Garment dengan kepuasan kerja dan semangat kerja sebagai variabel mediasi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 9088–9101.
- Marcus, G., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2023). Pengaruh komunikasi, pemberdayaan pegawai dan pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50702>
- Musheke, M. M., & Phiri, J. (2021). The effects of effective communication on organizational performance based on the systems theory. *Open Journal of Business and Management*, 9(2), 659–671. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92034>
- Paat, P. F., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada Tridjaya Motor Paal 2 Manado. *Jurnal EMBA*, 11(4), 916–926. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51564>
- Paramansyah, A., & Husna, A. I. N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam*. Pustaka Al-Muqsih.

Phulpoto, N. H., Xi, W., Memon, S., & Phulpoto, S. (2023). Teamwork and its impact on employee performance mediated by job satisfaction: A comprehensive study of services sector of Pakistan. *RISUS – Journal on Innovation and Sustainability*, 14(3), 21–31.

Santoso, E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Strategi, dan Tantangan di Era Globalisasi*. PT Media Penerbit Indonesia.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2, Cetakan ke-5). Alfabeta.

Tambunan, Sinurat, & Sinurat. (2025). Komunikasi, kerjasama tim dan pemberdayaan pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai pada instansi layanan publik.