MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MULTI NABATI SULAWESI LUWUK

Merrie Ivana Tuju[1], Olivia Syanne Nelwan[2], Victoria Neisye Untu[3]
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi
merry.ivana7@gmail.com
olivianelwan@unsrat.ac.id
neisye@unsrat.ac.id

Abstract

This study aims to determine The Effect of Teamwork and Interpersonal Communication on Employee Work Effectiveness with Work Motivation as an Intervening Variable at PT. Multi Nabati Sulawesi (MNS) Luwuk. The method used is quantitative with a research model using SmartPLS. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to 87 respondents who are active employees of PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk. Data analysis was carried out by measuring validity and reliability which included convergent validity, average variance extracted (AVE), discriminant validity, composite reliability, and Cronbach's alpha, as well as structural model tests R^2, F^2, Q^2, Model Fit Test, VIF. Hypothesis testing (bootstrapping) produced T-statistics, P Value. The results of the study showed that: 1) Teamwork has a significant effect on Employee Work Motivation at PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk. 2) Interpersonal Communication has a significant effect on Employee Work Motivation at PT Multi Nabati Sulawesi. 3) Teamwork has a significant effect on Employee Work Effectiveness at PT Multi Nabati Sulawesi. 4) Interpersonal Communication has a significant effect on the Work Effectiveness of PT Multi Nabati Sulawesi Employees. 5) Work Motivation has a significant effect on the Work Effectiveness of PT Multi Nabati Sulawesi Employees. 6) Teamwork mediated by work motivation has a significant effect on the Work Effectiveness of PT Multi Nabati Sulawesi Employees. 7) Interpersonal Communication mediated by work motivation has a significant effect on the Work Effectiveness of PT Multi Nabati Sulawesi Employees.

Keywords: Teamwork, Interpersonal Communication, Work Motivation, and Employee Work Effectiveness

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Multi Nabati Sulawesi (MNS) Luwuk. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan model penelitian menggunakan SmartPLS. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 87 responden yang merupakan karyawan aktif PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk. Analisis data dilakukan

Article history
Received: November 2026
Reviewed: November 2026
Published: November 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

dengan uji pengukuran validitas dan reliabilitas yang didalamnya ada validitas konvergen, average variance extracted (AVE), diskriminan validitas, composite reliability, dan cronbach's alpha, serta uji model struktural R^2, F^2, Q^2, Uji Model Fit, VIF. Pengujian hipotesis (bootstrapping) menghasilkan nilai T- statistic, P Value. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk. 2) Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Multi Nabati Sulawesi. 3) Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Multi Nabati Sulawesi. 4) Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Multi Nabati Sulawesi. 5) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Multi Nabati Sulawesi. 6) Kerjasama Tim yang dimediasi oleh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT sMulti Nabati Sulawesi. 7) Komunikasi Interpersonal yang dimediasi oleh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Multi Nabati Sulawesi.

Kata Kunci: Kerjasama Tim dan Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, dan Efektivitas Kerja

1. Pendahuluan

Era globalisasi yang penuh adu daya saing, organisasi diminta agar mampu terus-menerus mengoptimalkan kinerja serta efektivitas operasionalnya secara berkelanjutan. Salah satu elemen komponen utama yang memastikan keberhasilan organisasi dalam menggapai sasaran tersebut adalah kualitas sumber daya manusia. Saat ini, SDM sebagai pendorong utama penting dalam mendorong produktivitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif organisasi. Dengan demikian, efektivitas kerja karyawan merupakan indikator esensial yang menggambarkan kemampuan sejauh mana organisasi dapat mengelola serta mengoptimalkan potensi SDM yang dimiliki.

Efektivitas kerja karyawan menjadi parameter penting dalam menilai berhasilnya perusahaan. Efektivitas bukan hanya berkaitan dengan pencapaian target kerja, tetapi juga menggambarkan sepanjang mana karyawan sanggup melaksanakan kewajiban dengan tepat, waktu efisien, serta cocok dengan kriteria pekerjaan yang sudah ditentukan. Menurut Bormasa (2022:133) Efektivitas kerja pegawai merupakan kondisi atau kemampuan menyelesaikan penyelesaian pekerjaan buat memberikan hasil yang diharapkan serta cocok sesuai waktu yang sudah ditentukan.

Dalam lingkungan kerja modern yang kompleks, tugas-tugas pekerjaan sering kali saling terkait, sehingga membutuhkan koordinasi dan kolaborasi yang optimal antar karyawan. Kerjasama tim yang efektif akan menciptakan sinergi, meningkatkan efisiensi kerja, serta meminimalkan konflik yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi Menurut Rachman et al. (2024) Kerjasama tim merupakan sebagai sekelompok individu yang berkolaborasi untuk menggapai sasaran bersama, yang lebih mudah dicapai melalui tim kerja daripada dilakukan sendiri.

Selain kerjasama tim, komunikasi interpersonal memiliki peran utama mendukung efektivitas kerja. Hal ini sangat penting untuk menghindari kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi, serta membangun interaksi kerja yang harmonis. Menurut Himawan et al. (2025:8) Komunikasi interpersonal dalam konteks profesional tidak hanya tentang bertukar informasi, tetapi juga membangun hubungan, memahami kebutuhan orang lain, serta penciptaan suasana kerja yang produktif. Dengan komunikasi yang optimal, profesional bisa menyampaikan ide dengan jelas, mempengaruhi keputusan, dan mengelola konflik dengan baik.

Faktor lain yang memengaruhi efektivitas kerja yaitu motivasi. Motivasi bisa diartikan sebagai sikap atau dorongan pribadi yang dimiliki oleh karyawan dalam menghadapi berbagai situasi kerja. Motivasi tersebut dapat bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari faktor eksternal yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Dengan adanya motivasi yang tinggi, diharapkan karyawan dapat meningkatkan intensitas kerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut Humaidi (2024) Motivasi merupakan salah satu aspek yang bersifat krusial dalam diri seorang karyawan, sebagai pendorong agar karyawan tersebut dapat tergerak untuk melakukan pekerjaannya dengan baik demi tergapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk merupakan perusahaan industri pengolahan bahan baku kopra menjadi minyak kelapa mentah serta produk turunan berupa bungkil atau copex yang dimanfaatkan sebagai bahan baku pakan ternak. Dalam menunjang kelancaran operasional dan pencapaian target perusahaan, efektivitas kerja karyawan menjadi faktor penting untuk memastikan koordinasi proses produksi dan kualitas hasil yang optimal.

Berdasarkan data absensi karyawan PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk tahun 2025, ketidakhadiran dengan keterangan cuti, izin, dan sakit tergolong tinggi pada beberapa bulan, yaitu Januari sebanyak 58 orang, Februari 53 orang, Maret 62 orang, April 50 orang, September 52 orang, dan Desember 59 orang. Pada Maret, tercatat 7 orang tidak hadir tanpa keterangan dan 18 orang hadir penuh. Kondisi ini mengindikasikan potensi penurunan efektivitas kerja yang diduga berkaitan dengan kerjasama tim, komunikasi interpersonal, serta motivasi karyawan yang perlu mendapat perhatian melalui pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Berdasarkan observasi sederhana di PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk, komunikasi interpersonal antarkaryawan masih kurang optimal, ditunjukkan oleh kurangnya perhatian saat berdiskusi yang berpotensi memengaruhi pemahaman dan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP). Selain itu, pelaksanaan pelatihan teknis yang belum merata diduga menyebabkan sebagian karyawan belum memahami dan menerapkan prosedur kerja secara optimal, sehingga peningkatan komunikasi dan kompetensi karyawan diperlukan untuk mendukung efektivitas kerja.

Penelitian tentang Kerjasama Tim yang dilakukan oleh Paat, Dotulong & Pandowo (2023) menunjukkan kerjasama tim memiliki dampak positif signifikan, baik parsial dan simultan terhadap efektivitas kerja karyawan. Namun penelitian lain dari Firmansyah, Hermawan & Nafis (2025) menemukan Kerjasama Tim tidak menunjukkan dampak signifikan secara statistik terhadap Kinerja. Temuan yang berbeda ini membuka peluang baru bagi peneliti untuk mengisi celah literatur (research gap) yaitu kekosongan serta masalah yang belum terselesaikan, serta memberi wawasan praktis dan juga kebaruan atau novelty.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti bermaksud mengusulkan suatu penelitian dengan judul **"Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Multi Nabati Sulawesi Luwuk."**

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses mendapatkan, melatih, memperhitungkan, serta mengkompensasi karyawan, dan menangani ikatan kerja, permasalahan kesehatan, keselamatan, serta keadilan yang berkaitan dengan tenaga kerja (Gary Dessler dalam Priatna et al. 2025:1)

2.2 Efektivitas Kerja

Efektivitas Kerja merupakan sesuatu kondisi yang memperlihatkan keberhasilan organisasi di dalam menggapai sesuatu sasaran spesifik dengan memakai sumber-sumber yang ada dengan dimensi sudah ditetapkan lebih dahulu (Bormasa 2022:134)

2.3 Kerjasama Tim

Kerjasama Tim atau teamwork merujuk pada sekelompok individu yang mempunyai keahlian, bakat, pengalaman serta latar belakang yang beragam yang bersatu untuk mencapai satu tujuan bersama (Rachman et al. 2024)

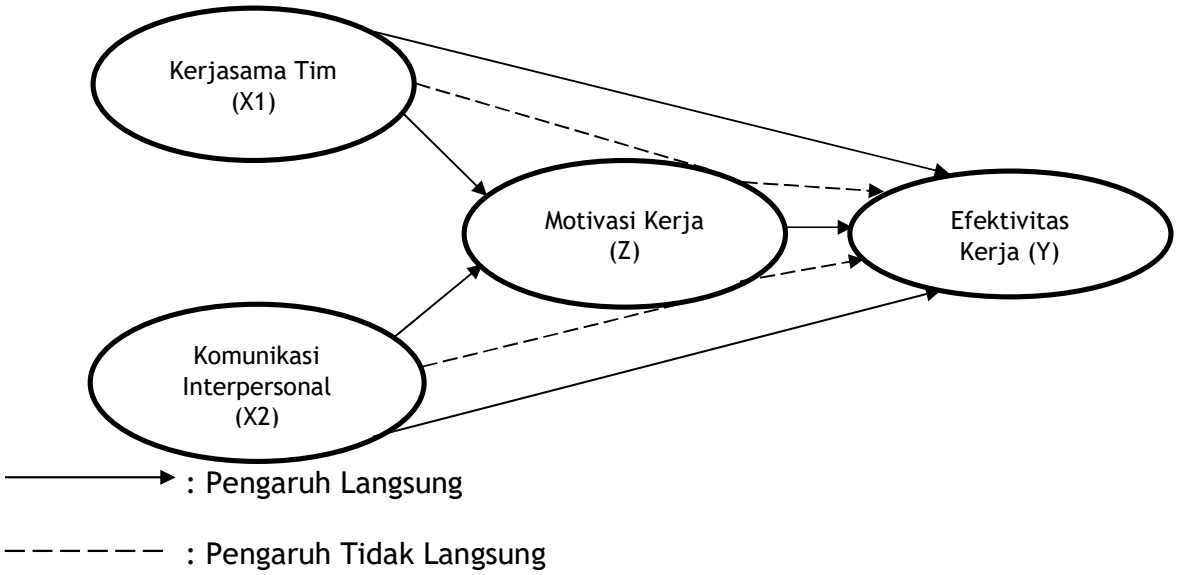
2.4 Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal didefinisikan sebagai proses tukar-menukar informasi, gagasan, serta perasaan antar dua individu ataupun lebih, yang umumnya terjadi secara tidak formal (Ramadhani et al. 2025:2604)

2.5 Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan, antusiasme atau semangat, serta keinginan yang mendorong individu untuk bertindak, bertahan dalam menghadapi berbagai tantangan, dan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fauzan et al. 2023)

2.5 Kerangka Konseptual dan hipotesis



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual
Sumber : Kajian teori dan skripsi, 2026

Hipotesis Penelitian
H1 : Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja
H2 : Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja
H3 : Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja
H4 : Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja
H5 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja
H6 : Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening
H7 : Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

3. Metodologi Penelitian

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif, dipilih untuk mengukur serta menguraikan kaitan antar dua variabel atau lebih yang diterangkan dalam bentuk angka atau skala numerik. Pengumpulan data studi ini melalui kuesioner.

3.2 Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian meliputi seluruh karyawan PT Multi Nabati Sulawesi dengan jumlah 87 orang. Sampel diambil dengan memakai teknik sampling jenuh atau total sampling, dimana semua anggota secara keseluruhan diterapkan sebagai sampel dengan jumlah karyawan sebanyak 87 karyawan.

3.3 Data dan Sumber Data

Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh tanpa perantara dengan membagikan kuesioner pada karyawan PT Multi Nabati Sulawesi dan data pendukung yang dikumpul melalui sumber atau dokumen-dokumen yang telah ada sebelumnya.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner (angket). Untuk mempermudah proses pengolahan data, variabel didalam studi ini dinilai memakai Skala Likert dengan 5 poin.

3.5 Teknik Analisis Data

Berdasarkan hipotesis dan rancangan penelitian, data yang sudah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan Partial Least Square (PLS-SEM) yang terdiri dari evaluasi *Outer Model* atau Model Pengukuran dan *Inner Model* atau Model Struktural serta Pengujian Hipotesis yang didasarkan pada nilai *t-statistic* dan nilai *p-value* dari bootstrapping.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Pengujian *Outer Model* atau Model Pengukuran

Pada model pengukuran, pengujian *outer model* dilakukan untuk mengetahui tingkat hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

Convergent Validity

Dalam pengujian *convergent validity* dilakukan dengan melihat hasil output outer loading. Indikator dapat dinyatakan valid dan memenuhi apabila nilai outer loading masing-masing > 0,7. Berikut merupakan nilai outer loadings dari masing-masing indikator :

Tabel 4.1 Validitas Konvergen

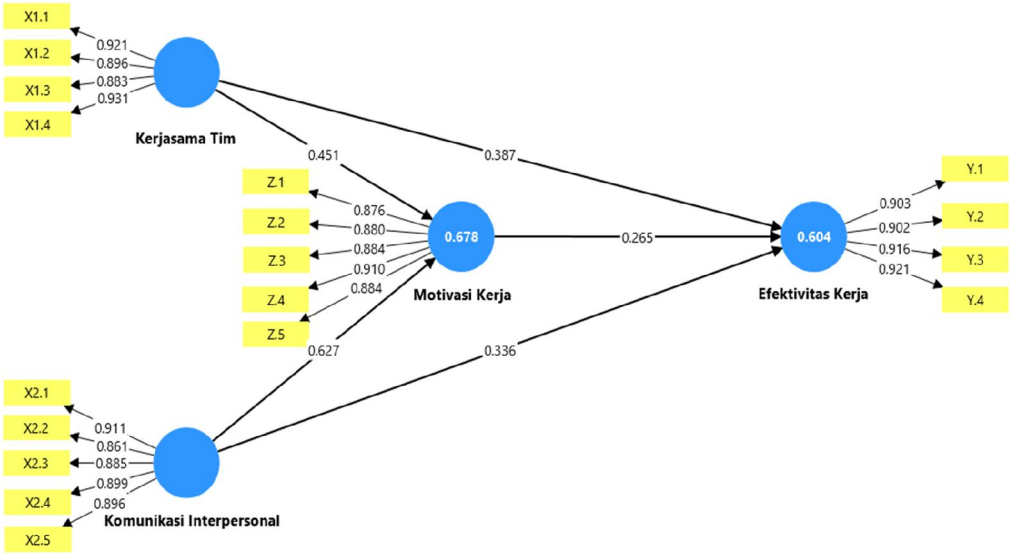
Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	X1.1	0.921	Valid
	X1.2	0.896	Valid
	X1.3	0.883	Valid
	X1.4	0.931	Valid
Komunikasi Interpersonal (X2)	X2.1	0.911	Valid
	X2.2	0.861	Valid
	X2.3	0.885	Valid
	X2.4	0.899	Valid
	X2.5	0.896	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	Y.1	0.903	Valid
	Y.2	0.902	Valid
	Y.3	0.916	Valid
	Y.4	0.921	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z.1	0.876	Valid
	Z.2	0.880	Valid
	Z.3	0.884	Valid
	Z.4	0.910	Valid
	Z.5	0.884	Valid

Sumber : Olahan data SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari masing-masing item indikator memiliki nilai outer loading > 0,7, artinya berada diatas dan dinyatakan memenuhi kriteria valid yang memadai dan dapat digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 11 Tahun 2026

Gambar 4. 1 Outer Model



Sumber : Olahan data SmartPLS, 2026

Pengujian *convergent validity* ini juga menggunakan nilai *Averange Variant Extracted (AVE)*. Dimana kriteria AVE harus > 0,50 agar dinyatakan valid. Berikut nilai *Averange Variant Extracted (AVE)*:

Tabel 4.2 *Averange Variant Extracted (AVE)*

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Kriteria	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	0.825	> 0,5	Valid
Komunikasi Interpersonal (X2)	0.793	> 0,5	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	0.829	> 0,5	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0.787	> 0,5	Valid

Sumber : Olahan data SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil nilai *Averange Variant Extracted (AVE)* untuk variabel Kerjasama Tim, Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja > 0,50, yang berarti indikator dalam variabel tersebut dapat menjelaskan lebih dari 0,50% varians dari indikator-indikator pembentuknya.

Discriminant Validity

Validitas Diskriminan dievaluasi melalui cross loadings dimana dilihat dari korelasi antara konstruk dan item pengukurannya sendiri lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya, hal ini menandakan bahwa *discriminant validity* memadai. Berikut output cross loadings:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026

Tabel 4.3 *Discriminant Validity*

Indikator	Kerjasama Tim (X1)	Komunikasi Interpersonal (X2)	Efektivitas Kerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)
X1.1	0.921	0.151	0.562	0.540
X1.2	0.896	0.150	0.519	0.502
X1.3	0.883	0.117	0.520	0.443
X1.4	0.931	0.099	0.495	0.471
X2.1	0.173	0.911	0.574	0.680
X2.2	0.089	0.861	0.564	0.603
X2.3	0.102	0.885	0.425	0.560
X2.4	0.093	0.899	0.443	0.590
X2.5	0.172	0.896	0.529	0.634
Y.1	0.517	0.501	0.903	0.596
Y.2	0.553	0.522	0.902	0.639
Y.3	0.495	0.576	0.916	0.665
Y.4	0.541	0.494	0.921	0.671
Z.1	0.515	0.575	0.570	0.876
Z.2	0.475	0.621	0.639	0.880
Z.3	0.387	0.635	0.603	0.884
Z.4	0.530	0.624	0.669	0.910
Z.5	0.485	0.613	0.646	0.884

Sumber : Olahan data SmartPLS, 2026

Pengujian *discriminant validity* ini juga menggunakan nilai HTMT. Dimana kriteria HTMT yang baik berada di bawah 0.90 (atau lebih ketat dibawah 0.85) agar dinyatakan reliabel. Berikut nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*:

Tabel 4.4 *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

	Kerjasama Tim (X1)	Komunikasi Interpersonal (X2)	Efektivitas Kerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)
Kerjasama Tim (X1)				
Komunikasi Interpersonal (X2)	0.150			
Efektivitas Kerja (Y)	0.620	0.610		
Motivasi Kerja (Z)	0.578	0.737	0.756	

Sumber : Olahan data SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel HTMT diatas, terlihat bahwa semua nilai berada dibawah 0.90 dan memenuhi kriteria.

Composite Reliability

Setelah *convergent validity* dan *discriminant validity*, tahap selanjutnya yaitu melakukan pengujian reliabilitas, dimana pengujian ini untuk menguji tingkat konsistensi nilai reliabilitas indikator variabel. Berikut Tabel Nilai *Composite Reliability* dalam setiap masing-masing variabel :

Tabel 4.5 *Composite Reliability*

Variabel	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Kriteria	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	0.932	0.950	> 0,7	Valid
Komunikasi Interpersonal (X2)	0.939	0.950	> 0,7	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	0.932	0.951	> 0,7	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0.933	0.949	> 0,7	Valid

Sumber : Olahan data SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan nilai *composite reliability* untuk setiap variabel telah melebihi > 0,70. Yang menunjukkan bahwa semua variabel sudah memenuhi kriteria reliabilitas dan konsisten.

Cronbach's Alpha

Pengujian selanjutnya yaitu *Cronbach's Alpha* dengan kriteria yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* mencapai > 0,70. Berikut nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap masing-masing variabel:

Tabel 4.6 *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's alpha	Kriteria	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	0.929	> 0,7	Valid
Komunikasi Interpersonal (X2)	0.935	> 0,7	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	0.931	> 0,7	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0.932	> 0,7	Valid

Sumber : Olahan data SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel baik pada Kerjasama Tim 0.929, Komunikasi Interpersonal 0.935, Efektivitas Kerja 0.931, dan Motivasi Kerja 0.932, dimana semua telah melebihi > 0,70. Menunjukkan sudah memenuhi kriteria, sehingga bisa dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya pada model struktural *(inner model)*.

4.2 Pengujian *Inner Model* atau Model Struktural

Dalam tahap evaluasi *inner model* atau model struktural, pengujian penilaian dilakukan dengan menggunakan pengujian koefisien determinasi R^2, F^2, Q^2, Uji Model Fit, VIF, serta pengujian hipotesis.

R-square (R^2)

R-square menilai sejauh mana kemampuan model menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel endogen atau variabel terikat. Menurut Hair et al. (2022) ada 3 kriteria diantara 0,75 kuat, 0,50 moderat, 0,25 lemah.

Tabel 4.7 *Output R-Square*

Variabel	R-square	R-square adjusted
Efektivitas Kerja (Y)	0.604	0.590
Motivasi Kerja (Z)	0.678	0.670

Sumber : Olahan data SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas, nilai R-Square dalam tabel membuktikan bahwa model struktural termasuk dalam kategori "moderat". Dalam penelitian ini, terdapat variabel yang dipengaruhi oleh faktor lain. Variabel Efektivitas Kerja dipengaruhi oleh Kerjasama Tim, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja. Dan variabel Motivasi Kerja dipengaruhi oleh Kerjasama Tim dan Komunikasi Interpersonal. Pada Tabel 4.11, hasil R-square variabel Efektivitas Kerja sebesar 0.604, artinya 60.4% variasi dalam variabel Efektivitas Kerja dijelaskan oleh Kerjasama Tim, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja. Hasil R-square untuk variabel Motivasi kerja yaitu 0.678, artinya 67.8% variasi dalam Motivasi Kerja dijelaskan oleh Kerjasama Tim dan Komunikasi Interpersonal dengan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

F-square (F^2)

F-square mengukur sejauh mana pengaruh dari setiap konstruk eksogen terhadap konstruk endogen dalam suatu model struktural. Menurut Hair et al. (2022) ada 4 kriteria diantaranya : < 0,02 tidak memiliki pengaruh, 0,02-0,14 kecil, 0,15-0,34 sedang, ≥ 0,35 besar.

Tabel 4.8 *Output F-Square*

Variabel	X1	X2	Y	Z
Kerjasama Tim (X1)			0.229	0.617
Komunikasi Interpersonal (X2)			0.127	1.196
Efektivitas Kerja (Y)				
Motivasi Kerja (Z)			0.057	

Sumber : Olahan data SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil uji f-square, variabel Kerjasama Tim terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai f2 sebesar 0.617 menunjukkan pengaruh dalam kategori pengaruh besar. Kerjasama Tim terhadap Efektivitas Kerja sebesar 0.229 menunjukkan pengaruh dalam kategori sedang. Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja sebesar 1.196 menunjukkan pengaruh besar. Komunikasi Interpersonal terhadap Efektivitas Kerja sebesar 0.127 menunjukkan pengaruh kecil. Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja sebesar 0.057 menunjukkan pengaruh kecil.

Q-square (Q^2)

Q-Square mengukur tingkat kemampuan model dalam memprediksi nilai observasi dan estimasi parameter secara akurat. Nilai yang memiliki relevansi prediktif adalah nilai yang lebih besar dari 0. Berikut Tabel Q-Square :

Tabel 4.9 *Output Q-Square*

	Q^2predict
Motivasi Kerja (Z)	0.666
Efektivitas Kerja (Y)	0.562

Sumber : Olahan data SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel Q^2 diatas. Nilai *Q-square* diatas menunjukkan Q^2 lebih besar dari 0 membuktikan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang memadai.

Model Fit

Uji Model Fit dapat dievaluasi dengan menggunakan Nilai *SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)* dan Nilai *NFI (Normed Fit Index)*.

Tabel 4.10 Model Fit atau Goodness oF Fit (GoF)

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.049	0.049
NFI	0.868	0.868

Sumber : Olahan data SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel Model Fit diatas, Nilai SRMR adalah ukuran kecocokan atau *goodness of fit* dalam model statistik. Nilai SRMR kurang dari 0.08 atau dapat diterima jika dibawah 0,10. Dalam tabel, nilai SRMR 0.049 < 0.08 bahwa model dikatakan baik.
Nilai NFI yang baik adalah berkisar 0 sampai 1. Dalam tabel, nilai NFI berada pada angka 0.868 yang memiliki kecocokan model yang baik.

Uji Multikolinearitas (VIF)

Menurut Hair et al. (2021) masalah kolineritas yang kritis terjadi jika nilai VIF > 5. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang tinggi antar variabel eksogen dan endogen di dalam model.

Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas (VIF)

Indikator	VIF
X1.1	3.565
X1.2	3.179
X1.3	3.041
X1.4	4.443
X2.1	3.780
X2.2	2.637
X2.3	3.590
X2.4	3.532
X2.5	3.481
Y.1	3.380
Y.2	3.175

Y.3	3.552
Y.4	3.847
Z.1	2.933
Z.2	3.027
Z.3	3.219
Z.4	3.679
Z.5	3.079

Sumber : Olahan data SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel nilai VIF diatas, tidak ada nilai VIF > 5 maka dapat disimpulkan tidak ada masalah multikolineritas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian difokuskan pada uji signifikansi *(bootstrapping)* dan pengujian hipotesis. Penentuan tingkat signifikansi dilakukan dengan melihat nilai *T-statistic dan P-values* untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan pendekatan one-tailed. Oleh karena itu, hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T-statistic* > 1,64 dan *P-values* < 0,05.

Tabel 4.12 Uji Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Kerjasama Tim -> Efektivitas Kerja	0.387	0.390	0.094	4.113	0.000
Kerjasama Tim -> Motivasi Kerja	0.451	0.451	0.060	7.561	0.000
Komunikasi Interpersonal -> Efektivitas Kerja	0.336	0.339	0.111	3.030	0.001
Komunikasi Interpersonal -> Motivasi Kerja	0.627	0.628	0.051	12.246	0.000
Motivasi Kerja -> Efektivitas Kerja	0.265	0.261	0.142	1.861	0.031

Sumber : Olahan data SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, Kerjasama Tim berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja di PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk dengan nilai *t-statistic* sebesar 7.561 > 1,64 dan nilai *p-values* sebesar 0.00 < 0,05, Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja di PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk dengan nilai *t-statistic* sebesar 12.246 > 1,64 dan nilai *p-values* sebesar 0.00 < 0,05, Kerjasama Tim berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk dengan nilai *t-statistic* sebesar 4.113 > 1,64 dan nilai *p-values* sebesar 0.00 < 0,05, Komunikasi Interpersonal

berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk dengan nilai *t-statistic* sebesar 3.030 > 1,64 dan nilai *p-values* sebesar 0.01 < 0,05, Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk dengan nilai *t-statistic* sebesar 1.861 > 1,64 dan nilai *p-values* sebesar 0.03 < 0,05.

Uji Hipotesis Variabel Intervening (Mediasi)

Tabel 4. 1 Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Kerjasama Tim -> Motivasi Kerja -> Efektivitas Kerja	0.119	0.118	0.067	1.784	0.037
Komunikasi Interpersonal -> Motivasi Kerja -> Efektivitas Kerja	0.166	0.165	0.92	1.805	0.036

Sumber : Olahan data SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, Kerjasama Tim berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk dimediasi oleh Motivasi Kerja dengan nilai *t-statistic* sebesar 1.784 > 1,64 dan nilai *p-values* sebesar 0.037 < 0,05, Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk dimediasi oleh Motivasi Kerja dengan nilai *t-statistic* sebesar 1.805 > 1,64 dan nilai *p-values* sebesar 0.036 < 0,05.

H1 : Kerjasama Tim berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja di PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk

Berdasarkan hasil pengujian pertama, kerjasama tim terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama tim yang terjalin antarpegawai, maka akan semakin tinggi motivasi dalam bekerja. Pada PT MNS, kualitas kerjasama antaranggota organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang berperan dalam meningkatnya motivasi kerja. Hal ini dikarenakan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi tidak selalu dapat diselesaikan secara mandiri, melainkan membutuhkan koordinasi, bantuan, pembagian tugas, serta dukungan dari anggota tim lainnya. Apabila kerjasama tim terjalin dengan baik, karyawan tidak akan merasa menghadapi pekerjaan atau permasalahan sendiri. Dukungan rekan kerja dapat membantu memberikan solusi, memberikan informasi, maupun mengambil bagian dalam penyelesaian pekerjaan Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak hanya berperan dalam mendukung penyelesaian pekerjaan, tetapi juga dapat menjadi sumber dorongan psikologis kepada karyawan sehingga mereka lebih termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Agusti, Pratomo & Utamie, 2025; Tibe,

Saleh & Risal, 2024). Penelitian tersebut menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H2 : Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja di PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk

Berdasarkan hasil pengujian kedua, komunikasi interpersonal terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin efektif komunikasi interpersonal yang berlangsung antar rekan kerja maupun atasan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Komunikasi interpersonal dipahami sebagai proses komunikasi dua arah yang menekankan adanya keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan dalam hubungan antarindividu. Karyawan PT MNS yang memperoleh informasi secara jelas terkait pekerjaan akan lebih mudah memahami tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Selain itu, komunikasi interpersonal yang terbuka dan efektif memberikan kesempatan pada karyawan menyampaikan kesulitan serta memperoleh bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dukungan komunikasi yang diberikan oleh rekan kerja maupun atasan juga dapat membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Perasaan tersebut dapat meningkatkan kemauan dan keterlibatan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian (Santika, Titing & Hendrik, 2023) mengenai komunikasi interpersonal dan motivasi, memberikan dukungan bahwa komunikasi interpersonal merupakan bagian penting dari hubungan psikologis karyawan di lingkungan kerja dan penelitian tersebut membuktikan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H3 : Kerjasama Tim berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk

Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kerjasama yang terjalin dalam suatu tim, maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dapat dicapai. Dalam organisasi, tim yang efektif tercermin melalui kemampuan anggota dalam melakukan koordinasi pekerjaan, bertukar informasi, saling membantu, serta mengarahkan aktivitas untuk mencapai tujuan bersama. Melalui kerjasama, kemampuan dan sumber daya yang dimiliki setiap individu dapat digabungkan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif. Dalam kegiatan operasional pada PT MNS, pelaksanaan pekerjaan pada setiap bagian memiliki keterkaitan satu sama lain. Penyelesaian pekerjaan satu karyawan dapat memengaruhi pekerjaan karyawan lainnya. Kerjasama tim yang baik mendukung pembagian pekerjaan yang lebih jelas, koordinasi yang lebih baik, pertukaran informasi yang cepat, serta penyelesaian masalah melalui upaya bersama. Dengan demikian,, peningkatan kualitas kerjasama tim dapat membantu karyawan meminimalkan kesalahan dalam bekerja, mempercepat penyelesaian pekerjaan, dan mendukung pencapaian target perusahaan dengan optimal. Hasil ini didukung oleh penelitian (Paat, Dotulong & Pandowo, 2023; Supartiyah & Is Fadhillah, 2024) yang menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

H4 : Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk

Berdasarkan hasil pengujian keempat, komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Pada PT MNS, komunikasi interpersonal menjadi faktor penting yang mendukung tercapainya efektivitas kerja. Kualitas komunikasi yang terjalin baik tentunya dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih optimal. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan informasi yang jelas mengenai tugas serta koordinasi dengan karyawan lainnya. Apabila komunikasi interpersonal berlangsung secara efektif, karyawan akan lebih mudah memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta meminimalkan kesalahan akibat informasi yang tidak lengkap. Dengan demikian, komunikasi interpersonal memiliki peran dalam meningkatkan efektivitas kerja melalui terciptanya kejelasan tugas, koordinasi, pemecahan masalah, dan kecepatan pertukaran informasi. Penelitian terdahulu (Worang, Kojo & Karuntu, 2023; Islamiyah & Maulana, 2026; Tanuwijaya, Hardian & Ekowati, 2025) menemukan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

H5 : Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk

Berdasarkan hasil pengujian kelima, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Pada PT MNS, motivasi kerja menjadi faktor yang berperan penting dalam mendukung efektivitas kerja karyawan. Efektivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, tetapi juga oleh adanya kemauan serta dorongan untuk menerapkan kemampuan tersebut secara maksimal dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin besar pula peluang karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Sejalan dengan penelitian (Yuliani & Hastasari, 2025; Nursadrina, Hasbiah & Natsir, 2025) menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

H6 : Kerjasama Tim berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Secara konseptual, kerjasama tim yang baik dapat membangun hubungan yang positif dalam kelompok kerja. Perasaan positif tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja. Motivasi yang meningkat kemudian mendorong karyawan untuk memberikan usaha yang lebih besar sehingga efektivitas kerja meningkat. Dalam konteks PT MNS, kerjasama yang ditandai dengan adanya sikap saling membantu dan koordinasi yang baik, tentunya karyawan akan lebih mudah menyelesaikan tugas dan memperoleh dukungan dari rekan kerja lain ketika menghadapi kesulitan sehingga dapat menumbuhkan semangat dan meningkatkan motivasi kerja. Selanjutnya, karyawan yang lebih termotivasi akan lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mencapai sasaran. Hal penting dari hasil ini adalah bahwa kerjasama tim tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap efektivitas kerja, tetapi juga memengaruhi melalui peningkatan motivasi karyawan. Temuan ini sangat relevan dengan penelitian (Pujiani, Sutrisno & Utami, 2024; Nisak, 2024). Penelitian tersebut

menggunakan pendekatan kuantitatif SEM-PLS. Penelitian secara khusus menguji kerjasama tim, motivasi kerja, dan efektivitas kerja dan membuktikan bahwa kerjasama tim mampu memediasi hubungan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja. Penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa motivasi kerja dapat menjadi mekanisme yang menjembatani pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan.

H7 : Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Komunikasi interpersonal yang berlangsung efektif dapat mendukung terciptanya penyampaian informasi yang jelas serta hubungan kerja yang harmonis, kondisi ini dapat mendorong motivasi kerja. Selanjutnya, motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk mengoptimalkan usaha dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga efektivitas kerja meningkat. Pada Karyawan PT MNS, penyampaian informasi pekerjaan yang jelas dapat membantu karyawan memahami tujuan serta tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Komunikasi yang terbuka juga memberikan kesempatan kepada karyawan menyampaikan permasalahan dan memperoleh solusi. Terpenuhinya kebutuhan akan informasi dapat menumbuhkan dorongan yang lebih kuat bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat mencapai tujuan secara efektif. Dengan demikian, motivasi kerja dapat memediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Rexady, Lestari & Prayudi, 2023; Nasihah, 2021) bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja.

5.Kesimpulan

Kesimpulan

1. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk
2. Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk
3. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk
4. Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk
6. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk
7. Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk

Saran:

1. Saran bagi karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa 2 variabel eksogen, yaitu kerjasama tim dan komunikasi interpersonal, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel endogen, yaitu efektivitas kerja, serta terhadap variabel intervening, yaitu motivasi kerja. Oleh karena itu, karyawan PT Multi Nabati Sulawesi Luwuk diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan kualitas kerjasama tim dan komunikasi interpersonal dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai upaya penting untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja sehingga efektivitas kerja karyawan dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain yang relevan dan berkaitan dengan efektivitas kerja, yang belum dikaji dalam penelitian ini. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih beragam, komprehensif, dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Adih Supriadi, SE. MM., Ani Kusumaningsih, S.T., M.M., Kohar, S.E., M.M, Andri Priadi, S.E., M.M., & et al. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tahta Media Group.

Agusti, D, M., Pratomo, D., & Utamie, Z, R. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim, Dukungan Atasan dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan Generasi Z di PT Ciomas Adisatwa Lampung). Jurnal Lentera Bisnis, 14(3), 3081-3102. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1686

Anggrayni, Lysa, Yusliati. (2018). Efektivitas Rehabilitasi Pecandu Narkotika Serta Pengaruhnya Terhadap Tingkat Kejahatan di Indonesia. Ponorogo : Uwais Inspirasi Indonesia.

Artisti, V, N., & Saadah, D, M. (2025). Analisis Peran Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Yakult Indonesia Persada Cabang Ciranjang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(1), 58-66. https://doi.org/10.55606/jimak.v4i1.4981

Aryadi, Tadi. S.T., M.M. (2020). Analisis Efektivitas Kerja Pegawai. CV Elsi Pro

Bintoro., dan Daryanto. (2018). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan: Edisi Revisi. Yogyakarta: Gava Media.

Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja*. CV Pena Persada, Purwokerto Selatan.

Borong, N, T., Lengkong, V, P, K., & Lumanauw, B. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kerjasama Tim dan Komunikasi Interpersonal

Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 13(3), 380-393.https://doi.org/10.35794/emba.v13i03.63537

Erika Novya Lestari, Moch. Saleh Udin, & Taufik Akbar. (2023). Pengaruh Komunikasi, Tim Kerjasama Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Mcdonald's Sri Ratu Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif* , 1 (4), 290–303. https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.238

Fauzan, R., Noor, A., Hodsay, Z., Tuerah, P, R., Saudin, L., Fiyul, A, Y., Rukmana, A, Y., Mesra, R., Soehardi, D, V, L., Tanesab, J., Raniadita, M, A. (2023). Manajemen dan Motivasi. Padang: Get Press Indonesia.

Firmansyah, R, M., Hermawan, D, J., & Nafis, R, W. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Probolinggo. *EBIZER: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*, 1(2), 127-141.

Fitra, J., Susena , K. C., & Monique , E. P. (2025). *The Influence Of Work Environment, Rewards And Teamwork On Employee Performance Of PT Bank Syariah Indonesia Bengkulu Branch. Tractare: Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 7(2), 231–242. https://doi.org/10.62820/trt.v7i2.154

Fitri, Adelia., Alfahira, Nurasha., & Hayati, Fitri. (2022). Membangun Kerja Sama Tim Dalam Perilaku Organisasi. *Jurnal Mudabbir*, 2(2), 107-108.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Hult, G, T, M., Ringle, C, M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.

Hartini, et al. (2021). Perilaku Organisasi. Penerbit Widina Bhakti Persada, Bandung.

Hasan, M., Enas, U., Putra, A, R., Anggraini, R, I., Mustika,A., Ismainar H., Pusporini., Habibie, F, H., Hasan, S., Candra, L., Bagenda, C., Murti, A., Pramanik, P, D., (2022). Perilaku Organisasi *(Organizational Behaviour*). Grup CV Widina Media Utama. Jawa Barat. 148-149.

Himawan, Arif., & Faishal, R,M. (2025). Komunikasi Interpersonal untuk Profesional Teknologi Informasi di era 4.0. *Kaizen Media Publishing*.

Humaidi. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja. Banjarmasin: El-Publisher. https://id.scribd.com/document/793060297/Indikator-Motivasi-Kerja

Husein, H., Basem, Zamhir., Rahman, A, S. (2025). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Skill, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Solok: Mafy PT Mafty Media Literasi Indonesia.

https://penerbitmafy.com/wp-content/uploads/2025/04/MANAJEMEN-SUMBER-DAYA-MANUSIA-Skill-Motivasi-dan-Disiplin-Kerja.pdf

Irawan, H., Ayu, IW, Nurwahidah, S., & Darmanto, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan , 7 (2), 280–286. https://doi.org/10.58406/jrktl.v7i2.1915

Irmayani, N. W. D. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (R. Gunadi, Ed.; 1st ed.). *Deepublish*, Yogyakarta.

Mendrofa, Y, D., Waruwu, S., Harefa, P., Laia, Otanius. (2024). Dampak Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitol. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi),* 7(2), 349.

Nasihah, Uni, Novia. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Sekecamatan Kebumen dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Skripsi skripsi, Universitas Putra Bangsa.

Nisak, I, K. (2024). Pengaruh Workplace Spirituality Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Resto Khoja Semarang). Jurnal Manajemen, 10(2). 1-25.https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/2138

Noor, M, Y., & Hamsiah. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas Kerja Pada Karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Makassar. *Jurnal REMB Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis,* 2(1), 30-42

Nursadrina, L., Hasbiah, S & Natsir, U, D. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada BKPSDMD Kota Makassa. *SINOMIKA JOURNAL: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 4 (2), 57–72. https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA/article/view/3719/1760

Paat, P, F., Dotulong, L, OH., & Pandowo, M, HC. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Tridjaya Motor Paal 2 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi,* 11(4), 916-926.https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51564

Priatna, D. K., Susanti, R. K., & Arief M Y. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Sonpedia Publishing Indonesia

Pujiani, A., Sutrisno & Utami, R, H. (2024). Pengaruh Prestasi Kerja, Kerjasama Tim, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV Berkah Surya Abadi Kendal). Skripsi. Universitas PGRI Semarang.

Putri Islamiyah, & Johan Maulana. (2026). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI GUDANG CV. UNITECH INDONESIA JAKARTA BARAT. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)* , 3 (4), 149-162. https://doi.org/10.62017/jemb.v3i4.7174

Putri, A. A., Ramdan, A. T. M., & Recky. (2025). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan SiCepat Ekspres. *LITERAKOM*: *Jurnal Literasi Dan Komunikasi*, 3(1), 1–12. https://doi.org/10.24036/lk.v3i1.23

Rachman, M, F., Kharismasyah, A, Y., Widhiandono, H., & Purwidianti, W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimmpinan Transformasional, Kerja Sama Tim dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan. El-Mal: *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* , 5 (12), 4641. https://doi.org/10.47467/elmal.v5i12.4578

Rahman, M. (2017). Ilmu Administrasi . SAH Media, Makassar.

Ramadhani, PS, Lubis, DMB, Sembiring, DF, & Aswaruddin, A. (2025). Komunikasi Interpersonal dalam Konteks Pendidikan dan Pembentukan Karakter. Jurnal Pendidikan Tambusai , 9 (1), 2603–2608.https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/24665

Ramadhanti., Agmel Fitria and Muharam, Hari and Yusnita, Nancy (2021) Pengaruh Kerjasama Tim dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopower Internasional. Skripsi skripsi, Universitas Pakuan.

Rexady, V, G., Lestari, P & Prayudi. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 21(2). 226-240.https://doi.org/10.31315/jik.v21i2.10146

Rochman, M, S., Ubaidillah, H., Andriani, D. (2024). *The Influence of Teamwork, Communication and Work Environment on Employee Performance at PT. Indo World Mojokerto District*. (2024). Efektor, 11(1), 32-43. https://doi.org/10.29407/e.v11i1.22238

Santika, D., Titing, A, S., & Hendrik. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pelayan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Tren Penelitian Ekonomi dan Akuntansi* , 4 (1), 160-167. https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.893

Sijabat, D, T, U., Sihombing, Tohap, Parulian., (2025). Pengaruh Kreativitas dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Padang Bulan Kota Medan. Skripsi. Universitas Medan Area.

Sitepu, TB, & Husein, AE (2025). Pengaruh komunikasi, kerja tim, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT X di kota Batam. *Jurnal Internasional Studi Keuangan dan Bisnis Terapan* , 13 (3), 426–434.https://doi.org/10.35335/ijafibs.v13i3.424

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (5th ed.). CV Alfabeta.

Sumual, I, V., Nelwan, O, S., Walangitan, M, D, B. (2025). Pengaruh Manajemen Talenta dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kebahagiaan Sebagai Variabel Intervening di PT. PLN (Persero) Cabang Manado Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 13(1), 260-273. https://doi.org/10.35794/emba.v13i01.60025

Supartiyah, S., & Fadhillah, I. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja di Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Aktivitas *: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* , 4 (2), 56–61.https://doi.org/10.56393/aktiva.v4i2.2422

Tanuwijaya, R., Hardian, A., & Ekowati, S. (2025). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULIAPACK INTISEMPURNA. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran,* 8(1), 3146–3155. https://doi.org/10.31004/jrpp.v8i1.43432

Tibe, R, W., Moh Saleh, H, H., Risal, M. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Lion Parcel Di Kota Palu. *Jurnal Actual Organization Of Economy (JAGO-E),* 5(2), 777-784.https://ojs.stiemujahidin.ac.id/index.php/jagoe/article/view/86

Tri Mulyani Kartini, Indra Setiawan, & Raniasari Bimanti Esthi. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi* , 13 (03), 73-82.https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/4483

Worang, A, J., Kojo, C., Karuntu, M, M. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim, dan Perilaku Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten ToliToli. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 1467-1478.https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52639

Yuliani, D., & Hastasari, R. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Masa Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhakti Kartini. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi* , 1 (3), 245–250. https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i3.52

Yuliani, I (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed). PT RajaGrafindo Persada.