

Analysis Of The Role Of Team Work And Team Communication On Employee Performance Of Futures Trading Brokerage Companies

Analisis Peran Team Work Dan Team Communication Terhadap Performa Karyawan Perusahaan Pialang Perdagangan Berjangka

**Hendy Tannady^{1*}, Yulius Luturmas², Miftahorrozi Miftahorrozi³, Ana Fitriyatul Bilgies⁴
M. Umar Maya Putra⁵**

Universitas Multimedia Nusantara¹, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Saumlaki²,
Istanbul Sabahattin Zaim University³, Universitas Islam Darul Ulum⁴, Universitas Al Azhar⁵
hendy.tannady@umn.ac.id¹, luturmasyulius@gmail.com², miftahorrozi.m@std.izu.edu.tr³,
anafitriyatulbilgies@unisda.ac.id⁴, umaryazli2017@gmail.com⁵

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study describes the effect of teamwork and communication in a company with the impact on employee performance variables. The object of this research is PT. Mahadana Asta Futures. The purpose of this study is (1) to determine and analyze the effect of team communication and cooperation on employee performance. (2) to determine and analyze the variables that have a dominant influence on employee performance. The data obtained in this study is primary data by distributing questionnaires to respondents. This study uses a quantitative method through survey questionnaires distributed via google forms to 30 respondents which is then processed using SPSS version 20.0 with the sampling method is non-probability sampling. The results of hypothesis testing (t test) that Teamwork has a significant effect on employee performance with t count of (0.687) T table (2.048). Team communication has a significant effect on employee performance with t count of (5,851) T table (2,048) with a coefficient of determination of 94%. Teamwork and communication have a significant simultaneous effect on employee performance. The implications of this research can provide understanding for researchers to pay attention and build teamwork and good communication.

Keywords: *teamwork, team communication, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh kerjasama tim dan komunikasi tim didalam *sebuah* perusahaan dengan dampak yang ditimbulkan pada variabel kinerja karyawan. Objek dalam penelitian ini yaitu PT. Mahadana Asta Berjangka. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi tim dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. (2) untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data primer dengan cara disebarkan kuesioner kepada responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui survey kuesioner yang disebarkan melalui google form kepada 30 responden yang kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.0 dengan metode pengambilan sampel adalah non probability sampling. Hasil uji hipotesis (uji t) bahwa Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar (0,687) \geq Ttabel (2,048). Komunikasi tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar (5,851) \geq Ttabel (2,048) dengan koefisien determinasi sebesar 94%. Kerjasama tim dan komunikasi tim berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi para peneliti untuk memperhatikan dan membangun kerjasama tim dan komunikasi tim yang baik.

Kata kunci: *kerjasama tim, komunikasi tim, kinerja karyawan*

1. Pendahuluan

Persaingan dunia usaha dalam perekonomian di Indonesia saat ini sangat ketat. Hal ini karena semakin banyaknya perusahaan yang telah berdiri dan berkembang sesuai dengan bertambahnya jumlah unit usaha ataupun meningkatnya kegiatan ekonomi di Indonesia. Pihak pemerintah sudah memberikan berbagai keringanan supaya dapat lebih meningkatkan kegiatan ekonomi, seperti contohnya yaitu memberikan ijin usaha dan bantuan pemodal dalam kegiatan ekonomi. Dalam meningkatkan laba perusahaan bisa ditempuh dengan berbagai macam cara yaitu seperti dengan cara berinvestasi pada pasar modal. Modal yaitu sesuatu yang sangat dibutuhkan untuk kelangsungan suatu usaha, hal ini adalah kendala yang sering dihadapi oleh perusahaan.

Salah satu jenis investasi yang digunakan supaya memperoleh keuntungan dimasa depan yaitu contohnya seperti pasar modal. Pasar modal menurut Undang- Undang Pasar Modal No 8 Tahun 1995 adalah merupakan kegiatan yang bersangkutan dengan penawaran umum dan perdagangan efek, perusahaan publik yang berkaitan dengan efek yang diterbitkannya, serta lembaga dan profesi yang berkaitan dengan efek. Pasar modal dikatakan efektif dan efisien kalau harga semua sekuritas yang diperdagangkan sudah mencerminkan semua informasi yang telah tersedia.

Dengan adanya perkembangan kegiatan investasi untuk pasar modal saat ini maka semakin banyak ditemukan perusahaan bursa efek yang saling bersaing di Indonesia. Bursa efek adalah sebuah pasar yang memiliki suatu hubungan kegiatan untuk pembelian dan penjualan efek perusahaan yang telah terdaftar di bursa tersebut. Bursa efek menjadi tempat di mana broker dan dealer bertemu untuk membeli dan menjual sekuritas atau saham dan obligasi. Dalam organisasi bursa efek di Indonesia ini harus beroperasi dan dijalankan dengan sangat baik pada lingkungan yang kompetitif dan dinamis. (Sarhan *et al.*, 2020). Peneliti telah melakukan penelitian bahwa dari tahun ketahun sudah banyak perusahaan perusahaan besar yang terdaftar di dalam perusahaan bursa efek Indonesia, salah satunya adalah PT Mahadana Asta Berjangka.

PT Mahadana Asta Berjangka merupakan salah satu perusahaan pialang, perusahaan yang berlokasi AXA Tower FI-32, Jl. Prof. DR. Satrio, Kuningan, Setiabudi, Jakarta Selatan ini sebagai salah satu perusahaan pialang besar di Indonesia, perusahaan ini bergerak di bidang perdagangan berjangka derivative keuangan dengan bentuk indeks Jepang, Hongkong, dan juga Korea Selatan. Selain itu perusahaan ini juga melakukan berbagai kegiatan lain misalnya seperti melakukan kontrak berjangka untuk mata uang asing yang banyak memanfaatkan kecanggihan teknologi untuk bursa berjangka di Indonesia. Namun itu semua juga dilihat dari aspek lingkungan perusahaan bagaimana para karyawan mengendalikannya.

PT Mahadana Asta Berjangka di dalam pertumbuhannya semakin berkembang terus-menerus mengikuti zaman yang beredar saat ini. Misalnya dengan dimilikinya platform terbaik dan terlengkap berbasis web serta teknologi nirkabel, sehingga dapat dengan mudah diakses untuk melihat perkembangan dari bursa pasar dunia. PT Mahadana Asta Berjangka menggunakan platform "MetaTrader 4" yang dapat diakses pada Ipad, Iphone, Android, Client Terminal, dan Mobile Terminal.



Gambar 1. Hasil survey langsung di PT Mahadana Asta Berjangka.

Jika dilihat pada gambar 1. diatas merupakan bentuk suasana di PT Mahadana Asta Berjangka bisa dilihat bahwa suasana ruangan untuk karyawan tersebut sangat nyaman dengan kondisi yang berhadapan hadapan dan terdapat papan tulis yang telah disediakan untuk menyatat kegiatan atau data data di kantor, suasana tersebut bertujuan agar karyawan satu dan yang lainnya agar bisa tetap berkomunikasi dengan baik agar bisa menjalankan kerjasama antar tim yang baik dan agar komunikasi antar tim tetap berjalan efektif. Sebelum peneliti melanjutkan penelitian ini, telah peneliti melakukan *study literature* mengenai hasil penelitian. Peneliti juga dapat menemukan perbedaan pengaruh positif dan negatif dari hasil penelitian.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkatnya kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan karena hasil penelitian mengatakan bahwa proses komunikasi yang sudah dijalankan telah memberikan dampak positif untuk karyawannya, contohnya merupakan perubahan sikap ke arah yang lebih baik dan juga hubungan antar karyawan, karyawan dan pimpinan yang semakin membaik.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan teori (Hariandja, 2002) bahwa komunikasi adalah salah satu hal yang penting dalam kehidupan kerja, sehingga hal ini mudah dimenerti karena komunikasi yang kurang baik dapat memiliki dampak yang luas pada kehidupan organisasi, contohnya konflik antar karyawan, kesenjangan karyawan dan sebaliknya. (Lawasi & Triatmanto, 2017). Komunikasi tidak sepenuhnya berpengaruh pada kinerja karena terdapat gap penelitian dari penelitian penelitian yang telah tersedia, Pearce dan Gerald (2011) menyimpulkan bahwa kepuasan komunikasi tidak berhubungan secara signifikan dengan kinerja karyawan (Ardiansyah, 2016). Kerjasama tim juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut (Dwiarko & Pratiwi, 2014), mengatakan bahwa kerjasama tim (*teamwork*) yang terdiri atas dua kata team dan work, sehingga kerjasama tim merupakan gabungan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan mencakup syarat terpenuhinya kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara beraneka macam aktivitas yang dilakukan anggotanya (Siagian, 2020). Tetapi menurut penelitian terdahulu (Eva Silvani Lawasi, 2017) bahwa kerjasama tim tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini telah teruji pada hasil penelitian yang mengatakan bahwa variabel yang mengusulkan pengaruh pada kinerja karyawan merupakan komunikasi tim. Kerjasama tim dibangun oleh keyakinan atau kepercayaan. Semakin tinggi rasa percaya dan yakin antar karyawan maka semakin baik pula kerjasama tim sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan dimana dapat disimpulkan bahwa Kerjasama tim juga dapat memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan tapi tidak lebih besar dari pengaruh yang diberikan oleh komunikasi tim (Lawasi & Triatmanto, 2017).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan dengan melalui cara penelitian kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif ini, biasanya alat untuk mengumpulkan suatu informasi dari

data/instrument penelitian yang sudah dipakai oleh peneliti diluaskan melalui penjabaran variabel penelitian yang sudah berkembang dari teori-teori yang sudah diuji melewati kegiatan penelitian yang sudah diselesaikan. Dari hal tersebut sebelum instrumen penelitian yang telah berkembang maka dilaksanakanlah untuk mengumpulkan informasi dari data pada obyek atau responden yang sebenarnya, seharusnya instrumen berikut diuji validitas dan reliabilitasnya dahulu sebelumnya. (Dr. Wahidmurni, 2017)

Berdasarkan penelitian (Dr. Wahidmurni, 2017) menurut bagian yang telah tersedia terdapat dua hal yang harus dikembangkan yaitu seperti pendekatan penelitian dan jenis penelitian. Karena itu, calon peneliti diharuskan agar menguraikan alasan terjadinya pendekatan kuantitatif yang sudah dipakai dan juga bagaimana jenis penelitian yang ada itu dapat menjadi suatu pilihan. Karena pada penelitian kuantitatif ada contoh dari beberapa jenis penelitian, seperti hal eksperimen dan non eksperimen. Masing-masing jenis ini bentuknyapun bermacam-macam. Karena itu penelitian ini dapat memakai pendekatan kuantitatif, dari masalah ini sesuai pada pendapat (Creswell, 2014) yang berkata bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan supaya dapat menguji teori objektif melalui cara menguji hubungan antar variabel. Variabel ini, pada gilirannya, bisa di nilai tolak ukurnya melalui cara instrument tersebut, dan dapat menjadi kumpulan data berjumlah yang bisa diperiksa melalui cara prosedur statistik. Supaya dapat memaparkan jenis penelitian ini, peneliti mendapatkan arti dari penelitian korelasi, *“correlational research is a type of nonexperimental research in which the researcher measures two variables and assesses the statistical relationship (i.e., the correlation) between them with little or no effort to control extraneous variables (Price, 2012)”* contoh kalimat tersebut adalah definisi dari pakar yang menjelaskan perkataan seperti itu. (Creswell, 2014) menyatakan bahwa ketika desain korelasional sedang melaksanakan penyelidikan maka akan memakai cara statistik korelasional supaya dapat melambangkan dan melihat nilai tolak ukurnya pada tingkat atau asosiasi (atau hubungan) antara dua atau lebih variabel atau bisa juga meliputi berbagai macam rangaian skor. Menurut penelitian ini, peneliti memakai data primer dan data skunder, yang pada data primer ini dapat dikumpulkan langsung dari lapangan dengan cara menyebarkan kuesioner online melalui fitur *Goole Form* dan data skunder dari penelitian ini dapat dihasilkan dengan cara studi kepustakaan melalui media masa, jurnal ilmiah dan buku-buku. (Dr. Wahidmurni, 2017)

Waktu dan tempat pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan di Jakarta pada bulan Februari hingga April 2021 dengan melakukan penyebaran kuesioner. Dalam kurun waktu tiga bulan telah dilakukan pembuatan, penyebaran, pengumpulan dan pengolahan kuesioner. Menurut penelitian (Komala & Nellyaningsih, 2017) mengatakan bahwa menurut (Sugiyono, 2016) pada buku yang ada bahwa menjelaskan tentang Populasi merupakan: *“Wilayah generalisasi yang ada berbagai macam atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan berbagai macam karakter tertentu yang telah ditentukan oleh penelitian supaya dapat mempelajari dan nantinya akan ditarik berupa kesimpulan”*. Berdasarkan populasi berikut maksud dari ditarik sampel melewati penggunaan simple random sampling (sampel acak sederhana) adalah bagaimana cara diambilnya sampel secara bebas (random) dengan sangat memberikan peluang yang sama. Secara statistika dijelaskan bahwa ukuran sampel yang sangat besar diharuskan untuk memberikan hasil yang semakin baik.

Melalui sampel yang besar, mean dan standar deviasi yang didapatkan akan memiliki probabilitas yang semakin tinggi agar sama seperti mean dan standar deviasi populasi. Hal berikut memiliki alasan, sebab jumlah sampel ada kaitannya dengan pengujian hipotesis statistika. Walaupun sampel yang besar akan semakin baik, namun ketika sampel yang kecil dipilih secara acak maka akan mendapatkan cerminan dari populasi yang akurat (Hajar, 1996).

(Dr. Wahidmurni, 2017)Melalui kegiatan penelitian sampel bisa kita jelaskan bahwa

sebagian dari jumlah populasi yang kedudukannya menggantikan populasi dan akan jadi sumber pengumpulan data penelitian. Berhubungan dengan sampel penelitian (Sudjana, 1988) mengatakan bahwa "Pada ketentuan yang baku atau rumus yang pasti itu sifatnya tidak tersedia. Karena kebenaran sampel terdapat dari sifat dan jenisnya mendekati populasi atau tidak, yang artinya bukan berdasarkan besar atau banyaknya minimal 30 subyek. Hal ini didasarkan oleh perhitungan atau syarat pengujian yang lazim yang dipakai pada statistika". (Gay, 1981), (McMillan & Schumacher, 1984) berpendapat bahwa "Untuk penelitian korelasional paling tidak 30 subyek (orang)". (Arikunto, 1995), membedakan berdasarkan banyaknya subyek penelitian, hal ini untuk subyek yang kurang dari 100 dengan yang lebih dari 100, yang menjelaskan bahwa "Untuk acuan tersebut ketika subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi; selanjutnya jika jumlah subyeknya besar maka dapat diambil antara 10 sampai dengan 15% atau antara 20 sampai dengan 25% atau lebih tergantung pada hal tersebut :

3. Hasil dan pembahasan

Uji Hipotesis

Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji t memiliki tujuan untuk paham apakah terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel independen pada variabel dependen. Kriteria pengujian uji T yaitu:

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian ini juga mencari nilai signifikansi dan juga nilai t hitung dan t tabel dalam penelitian ini, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	.189	.852
1		
Kerjasama Tim	.687	.498
Communication Team	5.851	.503

Sumber : Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil output SPSS (Tabel 4.18) diperoleh dengan tingkat signifikansi 5%, berdasarkan tabel diperoleh t hitung sebesar 0.687 dan 5.851 dengan derajat kebebasan (df) = $n-2=30-2=28$. Dengan pengujian 2 sisi hasil yang diperoleh untuk t table sebesar 2.048. Berdasarkan hasil output SPSS (Tabel 4.18) diperoleh nilai signifikansi α , Berdasarkan hasil output SPSS diperoleh nilai signifikansi α untuk variabel kerjasama tim adalah sebesar 0,498 > 0,05 dan nilai t 0.687 > 2.048, ini menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap employee performance, dengan demikian H_2 ditolak. Berdasarkan hasil output SPSS (Tabel 4.18) diperoleh nilai signifikansi α , Berdasarkan hasil output SPSS diperoleh nilai signifikansi α untuk variabel communication team adalah sebesar 0.503 > 0,05 dan nilai t 5.851 > 2.048, ini menunjukkan bahwa communication team berpengaruh terhadap employee performance, dengan demikian H_3 diterima.

Uji F

Uji ini digunakan agar dapat memahami apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Kriteria uji F yaitu:

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, Maka hipotesis nol diterima (dengan tingkat kesalahan 0,05)
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, Maka hipotesis nol ditolak (dengan tingkat kesalahan 0,05)

Tabel 2. Hasil Uji F Submodel 1

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1830.544	1	1830.544	431.966	.000 ^b
1 Residual	118.656	28	4.238		
Total	1949.200	29			

Sumber : Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh dengan menggunakan $(n-k-1)$ atau $30-2-1 = 27$, memperoleh F tabel sebesar 3,354. Karena F hitung $>$ F tabel ($431.966 > 3.354$), maka H_1 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara kerjasama tim dan *communication team* terhadap *employee performance*, sehingga disimpulkan bahwa kerjasama tim dan *communication team* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *employee performance*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan agar memahami pada pengaruh dari variabel kerjasama tim (X_1) dan *communication team* (X_2) terhadap variabel dependen *employee performance* (Y). Analisis Uji Determinasi, hasil pengolahan data determinasi dengan menggunakan program IBM SPSS 20 dapat dilihat pada table 3

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi Variabel *employee performance* (Y) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.940	.936	2.07823

Sumber : Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa angka pada kolom *R Square* sebesar 0,940 atau sebesar 94%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase variabel independen yaitu kerjasama tim (X_1) dan *communication team* (X_2) pada variabel dependen *employee performance* (Y) adalah sebesar 94% dan sisanya sebesar 6% yang dapat terpengaruh oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana menunjukkan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dengan persamaan berikut $Y = a + bx$

Tabel 4. Regresi Sederhana Variabel Kerjasama Tim Terhadap Variabel *Employee Performance*

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.530	2.905		.871	.391
1	Kerjasama Tim	.932	.070	.930	13.355	.000

a. Dependent Variable: *Employee Performance*

Sumber : Olahan Peneliti, 2021

Persamaan $Y = 2.530 + 0.672$ menunjukkan adanya pengaruh positif kerjasama tim terhadap *employee performance*. Uji t menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh secara langsung terhadap Kerjasama Tim (X_1) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai $t = 0.687 > 2.048$ sehingga Kerjasama Tim sangat penting Kinerja Karyawan. Selanjutnya, untuk variabel Komunikasi Tim berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ dan nilai $t = 5.851 > 2.048$ artinya secara parsial variabel Komunikasi Tim berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT.

Mahadana Asta Berjangka.

Tabel 5. Regresi Sederhana Variabel Communication Team Terhadap Variabel Employee Performance

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.556	1.963	.283		.779
1	Communication Team	.991	.048	.96920	.784	.000

a. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber : Olahan Peneliti, 2021

Persamaan $Y = 0.556 + 0.991$ menunjukkan adanya pengaruh positif communication team terhadap employee performance.

Uji Regresi Linear Berganda

Pengaruh dari uji regresi linear berganda bertujuan untuk dapat mengukur seberapa besar pengaruh Kerjasama Tim (X_1) dan Communication Team (X_2) terhadap Employee Performance (Y) seperti tabel dibawah ini :

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardized
		Coefficients		Coefficients
		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	.377	1.999	
	Kerjasama Tim	.103	.149	.102
1	Communicatio Team	.892	.152	.872

Sumber : Olahan Peneliti, 2021

Dari hasil tabel 6 Tabel koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linier berganda. Nilai persamaan yang dipakai yaitu yang terdapat pada kolom B (koefisien). Standart persamaan regresi linear berganda adalah dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 0,377 + 0,103X_1 + 0,892X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta yang diperoleh yaitu sebesar 0,377, yang dapat di artikan kerjasama tim(X_1) dan communication team (X_2) nilainya adalah 0, maka employee performance (Y) memiliki nilai sebesar 0,377.
2. Koefisien regresi variabel kerjasama tim (X_1) yang diperoleh yaitu sebesar 0,103, yang dapat di artikan jika kerjasama tim (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 tingkat, maka employee performance (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,103.
3. Koefisien regresi communication team (X_2) yang diperoleh yaitu sebesar 0,892, yang dapat di artikan communication team (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 tingkat, maka employee performance (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,892.

Setelah sudah dilakukan pengujian dalam sub-bab sebelumnya, menurut dimensi *Performance Concept* jika kinerja karyawan pada PT. Mahadana Asta Berjangka dapat muncul jika kualitas pekerjaan karyawan yang baik akan sesuai dengan Rasa keinginan yang terbaik untuk tim (**EP 1.5**) agar dapat memiliki kerjasama yang baik antar tim satu

dengan lainnya jika para karyawan memiliki rasa keinginan yang tinggi untuk mencapai yang terbaik. Dan jika memiliki tanggung jawab (**EP 1.3**) yang tinggi dengan hasil yang maksimal maka karyawan juga akan merasakan beberapa dampak positif dari atasan PT. Mahadana Asta Berjangka seperti mendapatkan bonus, promosi atau yang lainnya. Sedangkan berdasarkan dimensi *Sportsmanship* jika memiliki Kepuasan kerja terhadap rekan kerja (**EP 2.5**) maka pekerjaan yang dilakukan karyawan juga akan meningkat agar menjadi lebih baik lagi jika kerjasama dan komunikasi antar rekan kerjanya juga baik. Dan jika karyawan mendapat feedback positif dari atasan, maka karyawan juga akan mendapatkan promosi yang berdampak Kepuasan kerja terhadap promosi karyawan (**EP 2.3**) agar pekerjaan menjadi lebih baik lagi sedangkan jabatan semakin tinggi lagi.

Kerjasama Tim Sangat Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil pada penelitian sus bab sebelumnya, menunjukkan bahwa Kerjasama Tim dapat memiliki pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Mahadana Asta Berjangka dengan t hitung sebesar 0.687. Indikator penyebab dapat diketahui melalui hasil *pearson correlation* dimana indikator yang memiliki nilai tertinggi dari dimensi *Teamwork Based Assessment* yaitu Kesanggupan berkoordinasi dengan tim lain (KT 1.2) dan Rasa kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukan (KT 1.5). Dan indikator yang memiliki nilai tertinggi pada dimensi *Contribution Teamwork* yaitu dengan indikator Pendekatan umum gabungan dari dari individual, kelompok dan tugas. (KT 2.2) dan Kerjasama dalam tujuan akhir (KT 2.4) empat pernyataan tersebut menjadi item yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mahadana Asta Berjangka pada variabel Kerjasama Tim .

Dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Jalili & Shishavan, 2020) yang berjudul "*Responding to student feedback: Individualising teamwork scores based on peer assessment*" hasil penelitiannya menjelaskan yaitu dimensi "*Teamwork Based Assessment*" berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dan menurut penelitian (Hotapeti et al., 2020) yang berjudul "*Influence of Demographic Background on Teamwork Ability: A Study*" hasil penelitiannya menyatakan bahwa dimensi "*Contribution Teamwork*" berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun terdapat sedikit perbedaan hasil antara penelitian ini dan penelitian terdahulu, namun secara garis besar dapat diartikan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Communication Team Sangat Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian pada sus bab sebelumnya, menunjukkan bahwa *Communcation Team* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahadana Asta Berjangka dengan t hitung sebesar 5.851. Indikator penyebab dapat diketahui melalui hasil *pearson correlation* dimana indikator yang memiliki nilai tertinggi dari dimensi *Spontaneous Communication* yaitu Perasaan terhadap pegawai lain (**CT 1.5**) dan Rasa ketergantungan didalam pekerjaan (**CT 1.3**). Dan indikator yang memiliki nilai tertinggi pada dimensi *Clustering* yaitu dengan indikator Rasa kesanggupan untuk menjadi tim yang paling baik (**CT 2.4**) dan Tidak membedakan anggota tim satu dan lain (**CT 2.2**) empat pernyataan tersebut menjadi item yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mahadana Asta Berjangka pada variabel *Communcation Team*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Liu et al., 2020) *Chang Gung University of Science and Technology*, hasil penelitiannya menyatakan bahwa *Communcation Team* sangat berpengaruh secara signifikan pada Konflik dan interaksi pada keperawatan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Marchukov & Montano, 2017) menunjukkan Tim interdisipliner mahasiswa keperawatan dalam penelitian ini bertemu dengan konflik yang berpengaruh sangat signifikan, terutama tugas konflik, dan sesuai pada dimensi (*Contribution*).

5. Penutup

Kesimpulan

Tujuan dari adanya penelitian ini merupakan untuk dapat diketahui seberapa besar terdapat pengaruh Kerjasama tim dan Komunikasi tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahadana Asta Berjangka, dari penelitian ini data yang diperoleh melalui cara dengan penyebaran kuesioner pada 30 responden dengan kriteria tertentu, kemudian data tersebut akan diolah dengan menggunakan alat analisa statistik berupa program yaitu SPSS

20.0. Hasil pengolahan data tersebut disimpulkan sebagai berikut Variabel Kerjasama Tim (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mahadana Asta Berjangka dengan Thitung (0,687) \geq Ttabel (2,048) dan nilai signifikansi 0,498 < 0,05. Variabel Komunikasi Tim (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mahadana Asta Berjangka dengan Thitung (5,851) \geq Ttabel (2,048) dan nilai signifikansi 0,503 < 0,05. Variabel Kerjasama Tim dan Komunikasi Tim secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi para peneliti untuk memperhatikan dan membangun kerjasama tim dan komunikasi tim yang baik.

Daftar pustaka

- Aditya Irawan, N. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Manajemen sumber daya manusia: implementasi dalam pendidikan islam., Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19, 133–151.
- APRIYANI, I. (2018). Uji validitas dan reliabilitas test of gross motor development-2 (tgmd-2) dale a. Ulrich pada anak usia 9 tahun. 2.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja (Studi)
- Ayuwardani, R. P., & Isroah, I. (2018). Pengaruh informasi keuangan dan non keuangan terhadap underpricing harga saham pada perusahaan yang melakukan initial public offering (Studi Empiris Perusahaan Go Public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.21831/nominal.v7i1.19781>
- Aziz, A., Sahra, A., & Budi S, N. F. (2019). Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Teamwork Karyawan pada Pt.X. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 41–58. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v9i1.852>
- Berber, N., Slavić, A., & Aleksić, M. (2020). Relationship between perceived teamwork effectiveness and team performance in banking sector of Serbia. *Sustainability (Switzerland)*, 12(20), 1–15.
- Cahyani, N. M., Indriyanto, E., & Masripah, S. (2016). Uji Validitas dan Reabilitas Terhadap Implementasi Aplikasi Penjualan dan Pembelian. *Information System for Education and Professionals*, 1(1), 21–34.
- Christalisana, C. (2018). Pengaruh Pengalaman Dan Karakter Sumber Daya Manusia Konsultan Manajemen Konstruksi Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Proyek Di Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Fondasi*, 7(1), 87–98.
- Does team communication represent a one-size-fits-all approach?: A meta- analysis of team communication and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 144(August), 145–170.
- Dr. Wahidmurni, M. P. (2017). Pemaparan metode penelitian kuantitatif. *UIN Maulana Malik*

Ibrahim Malang, 4, 9–15.

- Effendy, I. (2016). Pengaruh Pemberian Pre-Test dan Post-Test Terhadap Hasil Belajar Mata Diklat HDW.DEV.100.2.a pada Siswa SMK Negeri 2 Lubuk Basung. *Jurnal Ilmiah Pendidikan, 1*(2), 81–88.
- Eko Supriyadi, Scolastika Mariani, S. (2017). Perbandingan Metode Partial Least Square (Pls) Dan Principal Component Regression (Pcr) Untuk Mengatasi Multikolinearitas Pada Model Regresi Linear Berganda. *Unnes Journal of Mathematics, 6*(2), 117–128. <https://doi.org/10.15294/ujm.v6i2.11819>
- Eva Silvani Lawasi, B. T. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *5*(1), 2374–2376.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Sudi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal, 9*(1), 18–32.
- Fatawi, R., & Islam, M. P. (2019). Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja MAN 1 Kota Kediri. *6*(2), 207–212.
- Febriani, R. W. (2018). Pengaruh moral reasoning dan ethical sensitivity terhadap persepsi etis mahasiswa akuntansi (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Tangerang). *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 6*(1), 18– 25.
- Fereddy Siagian. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di akademi maritim cirebon. *Journal of Chemical Information and Modeling, 3*(9), 20–26.
- Fitria, H., & Husaini. (2019). Manajemen Kepemimpinan pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan), 4*(1), 43–54.
- Habib. (2016). *Manajemen Sumber Daya*. Wordpress.
- Halin, H. (2018). Pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan pelanggan semen baturaja di palembang pada pt semen baturaja (PERSERO) Tbk. *Jurnal Ecoment Global, 3*(2), 79.
- Han, H. M. (2020). Conflict and interactions on interdisciplinary nursing student teams: The moderating effects of spontaneous communication. *Nurse Education Today, 94*(May), 104562.
- Haqani, M. F., & Hidayat, D. (2016). Komunikasi Antarpribadi Dalam Membangun Kepribadian Santri. *Ilmu Komunikasi, 11*(1), 1–52.
- Heriyadi, H. (2018). Peran Teori Dalam Studi Komunikasi. *Tasamuh, 16*(1), 97– 118. <https://doi.org/10.20414/tasamuh.v16i1.547>
- Hermana, D., Barlian, U. C., Organisasi, K., Pendahuluan, A., & Behavior, O. (2016). Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI, 2*(2).
- Hotapeti, D., Kaushik, M., & Joshi, G. (2020). Influence of demographic background on teamwork ability: A study. *Procedia Computer Science, 172*(2019), 370–375. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.05.057>
- Jalili, M., & Shishavan, H. B. (2020). Responding to student feedback: Individualising teamwork scores based on peer assessment. *ArXiv, 1*(November), 100019. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2020.100019>
- Komala, R. D., & Nellyaningsih. (2017). Tinjauan Implementasi Personal Selling Pada Pt. Astra Internasional Daihatsu Astra Biz Center Bandung Pada Tahun 2017. *Jurnal Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom, 3*(2), 330–337.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. . (2018). Peranan kerjasama tim dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan zolid agung perkasa. *3*.
- Lidiawati, E. K. A., Studi, P., Guru, P., Anak, P., Dini, U., Pendidikan, J. I., Keguruan, F., Ilmu, D. A. N., & Mataram, U. (2017). Pengaruh penggunaan metode bermain drama terhadap kemampuan berbicara anak kelas b di paud mutiara hati tahun pelajaran 2016/2017.
- Liu, H. Y., Wang, I. T., Hsu, D. Y., Huang, D. H., Chen, N. H., Han, C. Y., & Lubis, M. S. I. (2018). DAMPAK KOMUNIKASI DAN PERUBAHAN SOSIAL BAGI PENGGUNA INSTAGRAM. 121.

- Mahmood, L. S., Mohammed, C. A., & Gilbert, J. H. V. (2021). Interprofessional simulation education to enhance teamwork and communication skills among medical and nursing undergraduates using the TeamSTEPPS® framework. *Medical Journal Armed Forces India*, 77, S42–S48. <https://doi.org/10.1016/j.mjafi.2020.10.026>
- Marchukov, Y., & Montano, L. (2017). Communication-aware planning for robot teams deployment. *IFAC-PapersOnLine*, 50(1), 6875–6881.
- Marlow, S. L., Lacerenza, C. N., Paoletti, J., Burke, C. S., & Salas, E. (2018).
- Men, L. R., & Yue, C. A. (2019). Creating a positive emotional culture: Effect of internal communication and impact on employee supportive behaviors.
- Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Pangadiyono. (2018). *Terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Dengan the Work Performance Analysis Based on Team Work and Organizational*. 2(2). *Public Relations Review*, 45(3), 101764. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.03.001>
- Rajagukguk, T. (2017). *Pengaruh perilaku organisasi terhadap prestasi karyawan pada pt. Perkebunan nusantara ii (persero) medan tiur rajagukguk*. 3(2).
- Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F., & Alhusban, M. (2020). The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. *Management Science Letters*, 10(1), 183–196.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Setiawan, R., & Hendri. (2017). *Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di pt. Samudra bahari utama*. 5(1).
- Song, Q., Wang, Y., Chen, Y., Benitez, J., & Hu, J. (2019). Impact of the usage of social media in the workplace on team and employee performance. *Information and Management*, 56(8), 103160.
- Taluke, D., Lakat, R. S. M., Sembel, A., Mangrove, E., & Bahwa, M. (2019). Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Spasial*, 6(2), 531–540.
- Vlachos, P. A., Tsamakos, A., Vrechopoulos, A. P., & Avramidis, P. K. (2020). Corporate social responsibility: Attributions, loyalty, and the mediating role of trust. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 37(2), 170–180.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30, ISSN:1098-6596.