

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TIM PADA PT. MAB

Thalia Farica¹, Joseph M.J. Renwarin²

Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis Jakarta Indonesia
Email: thaliafrc99@gmail.com, joseph.renwarin@kalbis.ac.id,

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. MAB. 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 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar $(0,687) \geq T_{tabel} (2,048)$ dan tidak signifikan. Komunikasi tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar $(5,851) \geq T_{tabel} (2,048)$ tapi tidak signifikan dengan koefisien determinasi sebesar 94%.. Implikasi dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi para peneliti untuk memperhatikan dan membangun kerjasama tim dan komunikasi tim yang baik untuk PT. MAB.

Kata kunci: Kerjasama tim; komunikasi tim; kinerja karyawan.

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. MAB. 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 not a effect on employee performance with t count of $(0.687) T$ table (2.048) and is not significant. Team communication has an effect on employee performance with t count of $(5,851) T$ table $(2,048)$ but is not significant with a coefficient of determination of 94%. The implications of this research can provide understanding for researchers to pay attention and build teamwork and good communication for PT. MAB

Keywords: Teamwork; team communication; employee performance.

Pendahuluan

Pasar modal menurut Undang-Undang Pasar Modal No 8 Tahun 1995 yaitu 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 jika harga semua sekuritas yang diperdagangkan telah mencerminkan semua informasi yang sudah tersedia (Sarhan *et al.*, 2020), salah satu diantaranya yang terdapat di Indonesia yaitu PT. MAB. Perusahaan ini 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, Emas Loco London dan Komoditi Multilateral dengan spesifikasi layanan teknologi yang canggih ke bursa berjangka di Indonesia. Selain itu perusahaan ini juga melakukan berbagai kegiatan lain yaitu 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. MAB 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. MAB menggunakan platform “*MetaTrader 4*” yang dapat diakses pada *Ipad, Iphone, Android, Client Terminal, dan Mobile Terminal*. Di dalam lingkup PT. MAB terdapat permasalahan didalamnya yaitu Kinerja Karyawan pada PT. MAB, contohnya seperti masalah Kerjasama Tim dan Komunikasi Tim yang ada didalam lingkup karyawan PT. MAB, seperti contoh masalahnya yang dapat dilihat melalui survey wawancara yang telah peneliti lakukan yang hasilnya bahwa suatu tim akan berhasil jika komunikasi dan kerjasama tim selalu baik, akan tetapi kenyataan yang mereka alami berbeda yaitu terkadang masih seringnya kurang penyampaian dari tim satu dengan tim lainnya yang mengakibatkan *konflik* yang ada didalam perusahaan.

Selain melakukan *survey* wawancara peneliti juga melakukan *survey pra-riset* dengan menggunakan *google survei* yang dilakukan di *Google Form* terhadap aktivitas (baik melakukan promosi, memberikan informasi atau lainnya dan memiliki hasil sebanyak 30 responden. Dari hasil pendataan yang peneliti lakukan melalui *google form* ini bahwa para karyawan lebih banyak memberi jawaban Sangat Tidak Setuju atau Tidak Setuju, dan hanya sedikit yang memberi jawaban Sangat Setuju atau Setuju. Hal tersebut disimpulkan bahwa beberapa karyawan masih belum memiliki komunikasi yang baik dengan antar tim bahkan antar para manager nya. Hal ini bisa disebabkan karena kerjasama antar tim belum baik sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang belum baik juga. Hasil pra riset untuk pernyataan ini seperti pada Gambar 1

Gambar 1 Hasil Pra-Survey



Dari hasil wawancara dan *pra-riset* pendataan melalui kuesioner *Google Form* yang peneliti lakukan bahwa komunikasi merupakan salah satu alat dalam meningkatkan efektifitas kinerja karyawan, untuk mengamati pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan agar kinerja yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dapat berjalan lebih efisien.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian yang dilakukan oleh (Berber, Slavić, & Aleksić, 2020) dengan judul penelitian “*Relationship between Perceived Teamwork Effectiveness and Team Performance in Banking Sector of Serbia*”, dengan variabel “Kerjasama tim dan Efektivitas kerja” memiliki pengaruh terhadap hubungan dengan kerjasama tim, inovasi, dan kualitas kerja tim yang memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Persoalan komunikasi merupakan hal penting dalam membangun kerja sama tim. Kerja sama tim merupakan aspek penting untuk menunjang efektifitas kerja dalam organisasi. Para anggota tim harus mampu bekerja sama dan mempunyai kepercayaan terhadap kemampuan rekan kerjanya. Sehingga kualitas kerja karyawan ditentukan dari sejauh mana organisasi mampu mengatur sumber daya manusia untuk memiliki komitmen saling mendukung tercapainya tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Tim yang efektif merupakan tim kerja yang anggota-anggotanya saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki sikap yang saling mendukung dalam komunikasi dan kerjasama tim. Bahwa hasil *pra-survey* wawancara dan *pra-riset* ini Kinerja Karyawan yang ada didalam perusahaan itu sangat penting, seperti contohnya masalah yang peneliti lakukan yaitu kerjasama tim dan komunikasi tim itu sangatlah penting. Peneliti melakukan *study literature* mengenai hasil penelitian. Peneliti juga menemukan perbedaan hasil bahwa terdapat perbedaan pengaruh positif dan negatif dari hasil penelitian. Hal ini didasarkan pada pendapat (Siagian, 2020) menyatakan bahwa. “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja. (Sari & Hadijah, 2016). Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan karena hasil penelitian menyatakan bahwa proses komunikasi yang saat ini

diterapkan telah memberikan dampak positif bagi karyawannya, yaitu perubahan sikap ke arah yang lebih baik dan juga hubungan antar karyawan, karyawan dan pimpinan yang semakin membaik pula (Irawan & Suryani, 2018). Menurut *Louis Forsdale* “*communication is the process by which a system is established, maintained, and altered by means of shared signals what operate according to rules*”. (Lawasi & Triatmanto, 2017). Komunikasi tidak selalu berpengaruh positif terhadap kinerja karena adanya gap penelitian dari penelitian penelitian yang ada, (Ardiansyah, 2016) menyimpulkan bahwa kepuasan komunikasi tidak berkorelasi secara signifikan dengan kinerja. Kerjasama tim juga sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut (Siagian, 2020), bahwa kerjasama tim (teamwork) yang terdiri atas dua kata team dan work, sehingga kerjasama tim adalah sekumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan memenuhi syarat terpenuhinya kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan anggotanya. Tetapi menurut penelitian terdahulu (Eva Silvani Lawasi, 2017) bahwa kerjasama tim tidak selalu berpengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan adalah komunikasi tim. Kerjasama tim dibangun oleh kepercayaan.

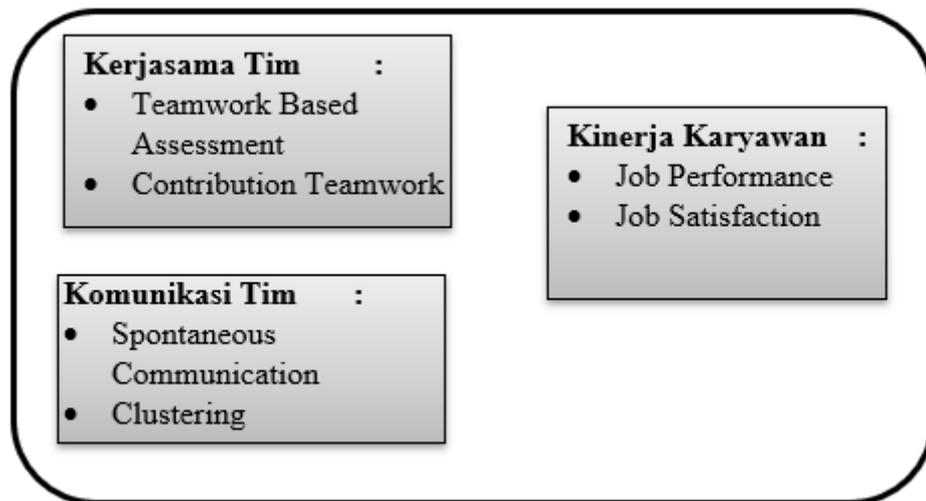
Menurut penelitian (Kusuma & Sutanto, 2018) bahwa definisi kerjasama adalah kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Sebuah komunikasi yang efektif menjadi hal yang sangat penting bagi semua organisasi. (Hermana, Barlian, Organisasi, Pendahuluan, & Behavior, 2016) Untuk memahami komunikasi dengan mudah, perlu diketahui terlebih dahulu mengenai konsep-konsep dasar komunikasi. Menurut (Tamelab, 2019), komunikasi adalah sebuah pengiriman makna kepada orang lain berbentuk lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi tersebut dapat memahami informasi yang diterimanya.

Rendahnya kinerja seorang pegawai akan berdampak pada kinerja organisasi (Sari & Hadijah, 2016). Atau dengan kata lain, kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja organisasi. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance).

Metode

Model Konseptual Penelitian dalam penelitian dapat dilihat dibawah ini :



Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari setiap divisi di PT. Mahadana Asta Berjangka dengan populasi 366 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Data penelitian diukur dengan menggunakan skala pengukuran likert dengan skala yang terdiri 1-5. Data yang dihasilkan dari instrument penelitian berskala Likert merupakan tipe ordinal yang menggunakan peringkat, (Pratiwi, 2017). Pada Metode penelitian ini yang ditetapkan adalah pendekatan Kuantitatif.

Uji validitas diambil berdasarkan data yang didapat dari hasil kuesioner, dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment yaitu korelasi antar item dengan skor total dalam satu variabel, dan pengukuran yang diperoleh dengan menggunakan software SPSS 20.0 dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 karena dinilai cukup mewakili, dan merupakan tingkat signifikansi yang umum digunakan pada penelitian ilmu sosial. Jumlah sampel (n) = 30 responden, sehingga diperoleh nilai rtabel sebesar 0,361. Uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Cronbach's Alpha adalah rumus matematis yang digunakan untuk menguji tingkat reliabilitas ukuran, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Menurut Sugiyono (2012:220), Instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan uji validitas menyatakan bahwa seluruh indikator dalam variabel kerjasama tim dan komunikasi tim dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai r hitung $> 0,361$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji realibilitas bahwa item pernyataan dengan jumlah indikator 30 item pernyataan yang telah diuji dalam main test dengan jumlah sampel 30 responden dinyatakan reliabel jika Cronbach's Alpha > 0.7 . Dapat dilihat mengenai variabel Social Media Marketing menghasilkan nilai 0.961 sehingga pernyataan kuesioner Kerjasama tim dikatakan reliabel. variabel Komunikasi tim menghasilkan nilai 0.963 sehingga pernyataan kuesioner komunikasi tim dikatakan reliabel. variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai 0.967 sehingga pernyataan kuesioner kinerja karyawan dikatakan reliabel. Berdasarkan perhitungan hasil

normalitas bahwa nilai signifikansi Asymp.sig (2-tailed) sebesar $0,082 > 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas sehingga penelitian ini layak untuk diteliti. menetapkan Uji multikolinearitas metode pengujian dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan melihat nilai tolerance, apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser bahwa nilai Sig pada variabel kerjasama tim sebesar $0,498$ dan *communication team* sebesar $0,503$ Karena hasil Sig pada masing-masing variabel menunjukkan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dari masing- masing variabel tersebut tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas. Nilai *R Square* sebesar $0,940$ atau sebesar 94% . Hal ini menunjukkan bahwa presentase variabel independen yaitu kerjasama tim dan *communication team* terhadap variabel dependen *employee performance* adalah sebesar 94% dan sisanya sebesar 6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil uji persamaan regresi linear berganda adalah dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Kerja Karyawan} = 0,377 + 0,103 \text{ Kerjasama Tim} + 0,892 \text{ Communication Team} + e$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta yang didapat sebesar $0,377$, artinya jika kerjasama tim dan communication team nilainya adalah 0 , maka employee performance memiliki nilai sebesar $0,377$.
- Koefisien regresi variabel kerjasama tim sebesar $0,103$, artinya jika kerjasama tim mengalami kenaikan sebesar 1 tingkat, maka employee performance mengalami kenaikan sebesar $0,103$.
- Koefisien regresi communication team sebesar $0,892$, artinya jika communication team mengalami kenaikan sebesar 1 tingkat, maka employee performance mengalami kenaikan sebesar $0,892$.

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

Tabel 1.1 Hasil Uji t

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

(Sumber : Olahan Peneliti, 2021)

Berdasarkan hasil output SPSS diperoleh dengan tingkat signifikansi 5%, berdasarkan tabel diperoleh t hitung sebesar 0.687 nilai signifikansi 0.498 yang berarti Kerjasama tim tidak berpengaruh dan juga tidak signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan. Untuk Komunikasi tim diperoleh t hitung 5.851 dengan nilai signifikansi 0.503 yang artinya, meskipun Komunikasi tim berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan. Saran dalam penelitian ini adalah hendaknya manajemen PT. MAB memperhatikan Kerjasama Tim dan Komunikasi Tim karena kedua variabel ini tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan yang sudah didapatkan pada penelitian ini, maka peneliti mengusulkan beberapa implikasi kebijakan yang akan dicapai dan diharapkan dapat bermanfaat serta dapat memberi kontribusi yang baik untuk manajemen Karyawan pada PT. MAB selaku objek dari penelitian ini. Saran ini diberikan berdasarkan nilai rata-rata indikator yang tertinggi dan terendah dari tiap-tiap dimensi. Pada variabel Kerjasama Tim, terdapat dua dimensi dan sepuluh indikator pernyataan yang mewakili terbentuknya Kerjasama Tim pada PT. MAB. Berdasarkan responden yang tersebar dengan kelompok usia remaja hingga dewasa antara 18-25 tahun atau sebanyak 20 responden. Hasil yang diperoleh dari dimensi *Teamwork Based Assessment* diantara seluruh pernyataan didapatkan nilai tertinggi pada indikator dengan pernyataan Rasa memiliki komitmen terhadap tujuan bersama. Peneliti menyarankan kepada PT. MAB untuk mempertahankan komitmen yang ada dalam setiap tim untuk mencapai tujuan bersama, yang kemungkinan akan berdampak pada Rasa kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukan agar karyawan dapat memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan untuk mencapai hasil yang maksimal. Sedangkan nilai terendah yaitu pada indikator dengan pernyataan Kemampuan membentuk suatu kelompok kerjasama tim. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Mahadana Asta Berjangka kurang membentuk suatu kelompok untuk kerjasama tim yang baik, sehingga kerjasama tim pada karyawan PT. MAB belum mendapatkan nilai yang maksimal. Yang kedua terdapat dimensi *Contribution Teamwork* pada variabel Kerjasama Tim pada PT. MAB. Diantara seluruh pernyataan didapatkan nilai tertinggi pada indikator Kerjasama dalam tujuan akhir dengan pernyataan ini menunjukkan bahwa kerjasama yang dilaksanakan oleh karyawan PT. MAB belum memiliki kesepakatan bersama sehingga berdampak di akhir kerjasama tim memiliki banyak perbedaan. Hal ini akan berdampak besar pada pernyataan Perhatian sesama rekan tim bahwa dibutuhkan perhatian sesama rekan tim untuk memiliki kerjasama yang baik sehingga terjalin lah sebuah kekompakan antar tim. Dan berdasarkan nilai terendah indikator yaitu terdapat pernyataan Tujuan kinerja yang diinginkan dalam tim berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menyarankan pada PT. MAB untuk menampung saran dari para karyawan agar memiliki kesepakatan dalam bertujuan kinerja yang diinginkan karyawan dan atasan, sehingga akan terjalin Kerjasama Tim yang cukup baik.

Pada variabel *Communcation Team* dalam dimensi *Spontaneous Communication* dengan indikator tertinggi Pujian atasan terhadap karyawan. Dapat dilihat dari hasil yang didapat bahwa karyawan mendapatkan cukup baik pujian dari atasan atas sesuatu yang

telah karyawan kerjakan secara maksimal, hal ini atasan lakukan untuk meningkatkan semangat yang tinggi untuk para karyawan. Hal ini sangat berpengaruh pada indikator Perasaan terhadap pegawai lain karena pegawai yang mendapat pujian yang baik oleh atasan menjadikan karyawan lainnya untuk lebih semangat lagi untuk mengerjakan hasil dengan maksimal. Sedangkan nilai terendah dengan indikator Suasana komunikasi dengan pegawai lain dalam hal ini menyatakan bahwa komunikasi tim yang ada pada karyawan PT. MAB belum menunjukkan sebagai komunikasi tim yang baik, dikarenakan karyawan antar tim satu dan tim lainnya belum memiliki kedekatan atau komunikasi yang baik. Peneliti menyarankan kepada pihak karyawan PT. MAB agar menjalin komunikasi tim yang baik seperti halnya ketika sedang dalam diluar pekerjaan perusahaan mengadakan perkumpulan antar tim seperti malam akrab atau lainnya agar komunikasi antar tim terjalin dengan baik. Yang kedua dalam variabel *Communication Team* terdapat dimensi *Clustering*. Diantara seluruh pernyataan didapatkan nilai tertinggi pada indikator Tidak membedakan anggota tim satu dan lain dengan pernyataan ini menunjukkan bahwa atasan tidak membedakan tim yang memiliki hasil yang maksimal dan yang belum maksimal, sehingga menjadikan suatu perasaan kepada karyawan untuk mendapatkan Rasa kesanggupan untuk menjadi tim yang paling baik. Sedangkan nilai terendah dengan indikator Perhatian dari pimpinan untuk setiap anggota tim nya. Peneliti menyarankan kepada pihak karyawan PT. MAB agar para karyawan harus berlomba lomba memiliki hasil yang maksimal disetiap tim nya agar pimpinan menjadikan hal baik atas suatu kekompakan pada tim karyawan PT. MAB.

Pada variabel Kinerja Karyawan dalam dimensi *Performance Concept* dengan indikator tertinggi yaitu Pengetahuan dengan pernyataan ini bahwa kinerja dalam karyawan PT. MAB cukup memiliki pengetahuan yang baik dalam pekerjaannya. Sehingga memiliki Tanggung Jawab yang baik dalam pekerjaannya masing-masing. Sedangkan nilai terendah dengan indikator Target bekerja dengan pernyataan ini bahwa para karyawan belum miliki target kerja yang cukup baik sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan karna hasil dari pekerjaannya belum maksimal. Dalam dimensi kedua yaitu *Sportsmanship* dengan indikator tertinggi yaitu Kecukupan atas honor yang diberikan dengan pernyataan tersebut bahwa atasan memberikan honor yang sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan, sehingga karyawan memiliki rasa Kepuasan kerja terhadap kebijakan perusahaan. Sedangkan nilai terendah dengan indikator Suasana pekerjaan dan lingkungan kantor dengan pernyataan ini bahwa komunikasi yang terjalin pada karyawan PT. MAB belum terjalin dengan baik karena suasananya pun tidak membaik. Peneliti menyarankan kepada atasan karyawan PT. MAB untuk memperketat hubungan silaturahmi antara tim satu dan tim lain.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Pada variabel Kinerja Karyawan dalam dimensi *Performance Concept* dengan indikator tertinggi yaitu Pengetahuan dengan pernyataan ini bahwa kinerja dalam karyawan PT. MAB cukup memiliki pengetahuan yang baik dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Dimas Okta. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Berber, Nemanja, Slavić, Agneš, & Aleksić, Marko. (2020). Relationship between perceived teamwork effectiveness and team performance in banking sector of Serbia. *Sustainability (Switzerland)*, 12(20), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su12208753>
- Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto. (2017). *PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN*. 5(1), 2374–2376.
- Fereddy Siagian. (2020). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI AKADEMI MARITIM CIREBON. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 3(9), 20–26.
- Hermana, Dody, Barlian, Ujang Cepi, Organisasi, Komunikasi, Pendahuluan, A., & Behavior, Organizational. (2016). Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 2(2).
- Irawan, Aditya, & Suryani, Nanik. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278.
- Kusuma, Livia Putri, & Sutanto, J. .. (2018). *PERANAN KERJASAMA TIM DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ZOLID AGUNG PERKASA*. 3.
- Pratiwi, Nuning Indah. (2017). Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1(2), 202–224.
- Sarhan, Nael, Harb, Ayman, Shrafat, Fayiz, & Alhusban, Mohammad. (2020). The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. *Management Science Letters*, 10(1), 183–196. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.004>
- Sari, Ririn Nur Indah, & Hadijah, Hady Siti. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 204–214.
- Tamelab, Yunda Rosalina. (2019). *Perbedaan Kadar Kolesterol Pada Perokok Aktif Dan Perokok Pasif Di Dusun 1, Desa Tuapanaf Kecamatan Takari Tahun 2019*. Poltekkes Kemenkes Kupang.