terhadap kinerja tim. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menjelaskan bahwa semakin efektif suatu tim bekerja maka kinerja tim secara keseluruhan juga akan semakin meningkat, salah satunya dengan mengerti akan tujuan utama sebuah perusahaan.

4.5. Pembahasan

Responden yang sebagian besar laki – laki menunjukkan bahwa kaum laki – laki lebih banyak dipercaya sebagai *team leader* dalam suatu tim. Umur 31 – 40 tahun dengan rata-rata bekerja selama 5 tahun dianggap usia yang produktif dalam bekerja, sehingga bisa dipercaya sebagai *team leader* dalam suatu tim. Tingginya kisaran mean empiris dibandingkan kisaran empiris menunjukkan bahwa secara keseluruhan efektifitas *cross functional team* memiliki sinergi atau hubungan yang positif dengan kinerja tim. Hal ini dapat dilihat dari masing-masing bagian yang ada dalam 44 item pertanyaan efektifitas yang memiliki skor masing-masing : bagian pertama untuk komunikasi dan inovasi memiliki rata-rata empiris sebesar 151,46 yang masuk dalam kategori tinggi, bagian kedua untuk tujuan memiliki rata-rata empiris sebesar 66,17 masuk dalam kategori tinggi, serta bagian ketiga untuk gaya kerja memiliki rata-rata empiris sebesar 41,89 masuk dalam kategori tinggi, hasil olahan ini dapat dilihat pada tabel 4.3. Tingginya komunikasi insentif yang terjalin diantara para anggota tim memungkinkan anggota tersebut untuk menghasilkan suatu inovasi serta dapat menyelesaikan permasalahan yang ada dalam tim tersebut, mengetahui kejelasan tujuan yang akan dicapai membuat para anggota tim merasa terpacu untuk mencapai tujuan tersebut, semakin jelas tujuan yang akan dicapai maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, gaya kerja yang diterapkan dalam suatu tim mempengaruhi kinerja tim tersebut, semakin efektif suatu tim bekerja maka kinerja yang dihasilkan pun juga akan semakin tinggi.

Selain itu diketahui juga bahwa kejelasan akan tujuan yang akan dicapai dalam suatu tim serta kejelasan peran dan tanggung jawab anggota tim merupakan salah satu item pengukuran yang memiliki skor tertinggi dalam mengukur keefektifitasan *cross functional* tim serta kinerja tim, berarti dalam hal ini semakin jelas tujuan yang akan dicapai dalam suatu tim maka semakin jelas pula peran dan tanggung jawab anggota tim sehingga setiap anggota tim dapat memahami apa yang diharapkan dirinya sebagai anggota tim. Sedangkan perasaan tertekan dan kurangnya pengembangan ide baru merupakan salah satu item pengukuran yang memiliki skor terendah dalam mengukur keefektifitasan *cross functional* tim serta kinerja tim, semakin setiap orang dalam tim merasakan ketegangan (perasaan tertekan) satu sama lain dalam bekerja maka tim tersebut akan enggan bereksperimen dengan ide baru atau metode baru sehingga tim ini tidak akan melakukan pendekatan yang kreatif dalam bekerja. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan tim dan perusahaan jika tim yang dibentuk merupakan tim permanen.

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa efektifitas *cross functional team* berpengaruh secara positif terhadap kinerja tim. Diterimanya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa keefektifitasan tim dalam tim lintas lintas fungsional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap