

Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Golden Palace Lombok**¹Anggita Diadara, ²H. M. Ahyat, ³Putri Reno Kemala sari**¹³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM, ²Universitas Teknologi Mataram
enjidiadara@gmail.com, m.ahyat@gmail.com, putrenoks@gmail.com
(0812-36214-717)**Abstract**

This research aims to determine the effect of teamwork and work discipline on employee performance at the Golden Palace Lombok Hotel partially and simultaneously. The independent variables in this research are Teamwork (X1) and Work Discipline (X2), while the independent variable is employee performance (Y). The population of this study were employees of the Golden Palace Hotel with sample determination using purposive sampling with the criteria of employees having a service period of > 2 years so that a sample size of 32 respondents was obtained. The data obtained was processed using the SPSS version 26 statistical application. The research results showed that teamwork and work discipline had an influence on employee performance at the Golden Palace Lombok Hotel, both partially and simultaneously.

Keywords: Teamwork, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Golden Palace Lombok secara parsial dan simultan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kerjasama tim (X1) dan Disiplin kerja (X2), sedangkan variabel independennya adalah Kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian ini adalah karyawan Hotel Golden Palace dengan penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang memiliki masa kerja > 2 Tahun sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 32 responden. Data yang diperoleh diolah menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama tim dan Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Golden Palace Lombok baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada suatu organisasi, lembaga atau perusahaan pasti akan ditemukan suatu manajemen. Manajemen merupakan proses mengelola sumber daya untuk mencapai sasaran organisasi atau perusahaan tersebut. Proses tersebut dimulai dari merencanakan, mengorganisasikan, menkoordinasikan dan mengontrol sumber daya yang ada guna mencapai tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien (Batlajery, 2016:136). Sasaran atau tujuan suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai apabila proses manajemen berjalan dengan baik. Menurut Sugiarto (2016:247) Aspek dasar dalam proses manajemen adalah sumber daya manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Visi, misi dan tujuan organisasi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam implementasinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Efektivitas kerja SDM pada perusahaan atau organisasi dapat ditingkatkan dan dikelola dengan cara menerapkan fungsi manajemen yaitu pengarahan (*actuating*) (Hasibuan (2016:21).

Actuating merupakan penggerak atau pemberi bimbingan pada SDM/pegawai dengan cara pembentukan aturan lembaga agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Pengarahan (*actuating*) dapat menumbuhkan semangat kerja SDM/pegawai dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang sangat rendah akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian yang kemudian dapat berakhir dengan penutupan perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur oleh variabel yaitu kerjasama tim (Kasmir, 2016:152) dan disiplin kerja dari pegawai. Kasmir (2016:152) yang dalam bukunya menyebutkan bahwa peningkatan kinerja akan lebih efektif apabila karyawan dalam suatu perusahaan saling bekerjasama dan saling memberikan ide serta gagasan dalam mencapai tujuan perusahaan sedangkan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan berupa ketaatan karyawan dalam menaati aturan yang ada dan ketepatan waktu bekerja sehingga semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Kerjasama tim merupakan sesuatu yang pasti ada dalam sebuah perusahaan. Kerjasama tim merupakan semua perbedaan nilai, sikap, maupun perilaku karyawan dalam sebuah tim kerja. Perbedaan tersebut diselaraskan dalam sebuah tim kerja untuk mencapai tujuan yang sama (Setiawan, 2018:413). Dalam kerjasama tim terdapat sebuah kesepakatan yang disetujui dan dilakukan bersama untuk kepentingan tujuan atau target suatu perusahaan. Kinerja karyawan saat bekerja tim menjadi lebih efektif daripada bekerja individu sehingga karyawan yang bekerja dalam tim dapat menebarkan ide-ide kreatif untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih efektif (Nisa, 2021:3).

Selain kerjasama tim, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Sari et al., 2017:193; Susanti & Mardika 2021:3), disiplin kerja ialah individu atau lebih dari satu orang yang bergabung pada sebuah organisasi yang menaati dan melaksanakan aturan yang diterapkan perusahaan secara tertulis ataupun tidak tertulis dengan adanya kesadaran dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Sherlie & Hikmah (2020:757), disiplin kerja merupakan suatu metode perkembangan konstrutif bagi para karyawan yang memiliki kepentingan yang mengakibatkan disiplin ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.

Hotel Golden Palace Lombok merupakan hotel yang terletak di jantung Kota Mataram. Selain letaknya yang cukup strategis, hotel ini juga merupakan salah satu hotel yang terklasifikasi sebagai hotel bintang 4. Banyak pengunjung yang datang untuk menginap di hotel ini baik itu dari dalam negeri maupun luar negeri seperti wisatawan asing. Kebanyakan pengunjung yang datang bertujuan untuk mengadakan kegiatan *meeting*, seminar, *wedding party*, bisnis maupun untuk sekedar liburan. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri jasa yang tujuannya untuk menciptakan kepuasan bagi tamu dan menguntungkan hotel. Untuk mendukung tercapainya tujuan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas Sumber daya manusia baik dari segi kerjasama tim dan disiplin kerja dari karyawan yang ada di Hotel Golden Palace.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, permasalahan yang berkaitan dengan kerjasam tim adalah kurangnya sifat kerjasama yang dimiliki karyawan sehingga menimbulkan tamu complain. Kurangnya kerjasama juga mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan tidak bisa selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang diharapkan. Selain itu, terdapat karyawan yang memiliki waktu kosong akan tetapi tidak ikut membantu karyawan yang lainnya, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri. Contohnya seperti di *department F&B Service* jika tim shift pagi tidak mau bekerja sama untuk *men set up buffet dinner* sehingga tim shift sore kelabakan dalam men set up bufeet dinner sehingga *buffet dinner* tidak *ready* tepat waktu yang menimbulkan complain.

Permasalahan selanjutnya yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah masih banyaknya karyawan yang sering terlambat atau tidak tepat waktu datang ke perusahaan yang mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tertinggal dan tertunda. Contohnya seperti di

department Housekeeping, jika team Room Boy terlambat datang sehingga terlambat menyiapkan kamar tamu dan tamu akan complain jika datang check in tetapi kamarnya belum ready.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

1. Kerjasama Tim (X1) merupakan kinerja kelompok berkaitan dengan produk yang dihasilkan, proses dilaksanakan dengan orang-orang yang terlibat dalam perusahaan jasa Hotel Golden Palace.
2. Disiplin Kerja (X2) merupakan fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai oleh perusahaan jasa Hotel Golden Palace.
3. Kinerja Karyawan (Y) merupakan hasil kerja dan perilaku kerja karyawan yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan pada suatu periode tertentu oleh perusahaan jasa Hotel Golden Palace.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji koefisien determinasi R.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Data pengisian kuesioner pengaruh variabel Kerjasama tim, Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Golden Palace yang telah diolah peneliti dapat dilihat pada uji-uji berikut ini.

Uji Instrumen

Uji Instrumen, merupakan salah satu persyaratan sebelum peneliti mengkaji data melalui teknik regresi linear berganda. Uji instrument dilakukan dengan tujuan agar peneliti dapat mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dan reliabelnya jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan oleh peneliti..

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument dianggap valid atau layak di gunakan yaitu jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari r -tabel begitupula sebaliknya. Adapun pengujian validitas dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket.
1	Kerjasama Tim	X1.1	0,752	0,3494	Valid
2		X1.2	0,727		Valid
3		X1.3	0,839		Valid
4		X1.4	0,788		Valid
5		X1.5	0,921		Valid
6		X1.6	0,843		Valid
7		X1.7	0,866		Valid
8	Disiplin Kerja	X2.1	0,770	0,3494	Valid
9		X2.2	0,815		Valid
10		X2.3	0,786		Valid
11		X2.4	0,886		Valid
12		X2.5	0,871		Valid
13		X2.6	0,648		Valid
14		X2.7	0,786		Valid
15		X2.8	0,771		Valid
16	Kinerja Karyawan	X3.1	0,814	0,3494	Valid
17		X3.1	0,839		Valid
18		X3.3	0,902		Valid
19		X3.4	0,767		Valid
20		X3.5	0,660		Valid
21		X3.6	0,668		Valid
22		X3.7	0,795		Valid
23		X3.8	0,841		Valid
24		X3.9	0,760		Valid
25		X3.10	0,756		Valid
26		X3.11	0,673		Valid

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kerjasama tim, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai pearson correlation positif dan lebih besar dari pada nilai R_{tabel} . Ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel kerjasama tim, disiplin kerja dan kinerja karyawan memenuhi persyaratan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel (Latan dan Temalagi, 2013:46). Instrumen yang dianggap reliabel yaitu instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu objek yang sama akan menghasilkan data yang sama dan instrumen yang dapat dipercaya akan menghasilkan data yang lebih valid juga. Pada penelitian ini instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* > 0,60, bila lebih kecil dari 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel. Adapun pengujian reliabilitas dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Reabilitas		
Variabel	Cronbach Alpha	Ket.
Kerjasama Tim	0,911	Reliabel
Disiplin Kerja	0,913	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,914	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 di atas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kerjasama tim, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Cronbach alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah didapatkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi yang normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Test Kolmogorov-Smirnov* sebagai alat untuk mengetahui normalnya distribusi data. Dasar yang digunakan sebagai pengambilan keputusan yaitu:

- Jika nilai signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi tidak normal (Gaus dan Bakhtiar, 2019:96).

Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42996806
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.087
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dapat dilihat dari Tabel diatas, diketahui bahwa nilai uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* yang diperoleh sebesar 0,200. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim dan disiplin kerja berdistribusi normal karena nilai signifikansinya >0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat keberadaan korelasi atau kesesuaian antara variabel independen pada model regresi berganda. Pada penelitian ini, pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor* dan nilai VIF pada model regresi dengan kriteria pengujiannya yaitu:

- a) Apabila nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel independent
- b) Apabila nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolinieritas (Basuki & Prawoto, 2016:63; Nasabella, 2021:45).

Hasil Uji Multikolinearitas *Tolerance dan Inflation Factor*

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.653	3.800		1.488	.148		
Kerjasama Tim	.792	.211	.517	3.751	.001	.331	3.020
Disiplin Kerja	.504	.161	.432	3.134	.004	.331	3.020

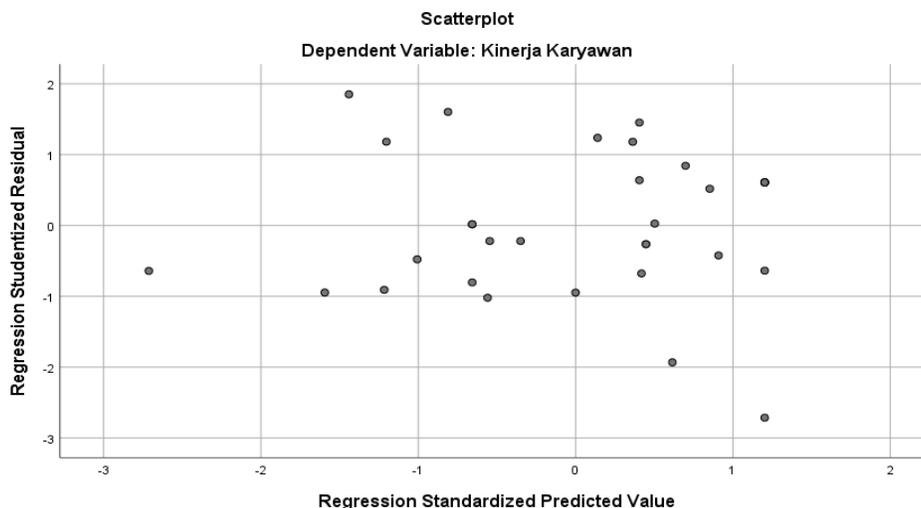
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat dilihat pada Tabel diatas, diketahui bahwa nilai *tolerance* kerjasama tim dan disiplin kerja sebesar 0,331 atau lebih besar dari 0,1, sedangkan nilai VIF kerjasama tim dan disiplin kerja sebesar 3,020 atau lebih kecil dari 10. Dari hasil uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim dan disiplin kerja tidak ada terjadinya multikolinieritas. Menurut Denziana *et al.* (2014:23), tidak adanya atau terbebasnya korelasi antara variabel independen merupakan model regresi berganda yang baik.

3. Uji Heteroskedastisitas

Syarat model regresi yang baik adalah jika model regresi tidak terjadinya heterokedastisitas. Pada penelitian ini, pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*.

Uji Heterokedastisitas Grafik *Scatterplot*



Berdasarkan Gambar diatas, diketahui bahwa titik-titik dalam grafik tidak hanya mengumpul di atas maupun dibawah sumbu angka 0, akan tetapi menyebar di atas dan di bawah sumbu angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Apabila titik-titik dalam grafik menyebar di atas dan di bawah sumbu angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2014; Indriyani, 2021:35). Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil uji asumsi klasik telah terpenuhi karena tidak adanya indikasi terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti bermaksud untuk menguji variabel terikat (dependen) yang dipengaruhi oleh 2 atau lebih variabel bebas (independen) (Sugiyono, 2017:275; Indriyani, 2021:37). Analisis dilakukan dengan bantuan aplikasi statistik IBM SPSS versi 26 dengan variabel bebas pada penelitian ini adalah kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.653	3.800		1.488	.148
	Kerjasama Tim	.792	.211	.517	3.751	.001
	Disiplin Kerja	.504	.161	.432	3.134	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 5 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,653 + 0,792X1 + 0,504X2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear diatas, dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 5,653 menunjukkan bahwa jika variabel kerjasama tim (X1), disiplin kerja (X2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan konstan sebesar 5,653.

- b. Nilai koefisien regresi (b1) kerjasama tim (X1) sebesar 0,792 dan bernilai positif yang menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya apabila kerjasama tim (X1) ditingkatkan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat pula dengan asumsi variabel disiplin kerja (X2) konstan.
- c. Nilai koefisien regresi (b2) disiplin kerja (X2) sebesar 0,504 dan bernilai positif yang menunjukkan terjadi perubahan yang searah. Artinya apabila disiplin kerja (X2) ditingkatkan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat pula dengan asumsi variabel kerjasama tim (X1) konstan.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel bebas brand, packaging, dan price mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat keputusan pembelian dapat dilihat pada tabel dibawa ini:

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas (variabel independen) (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (variabel dependen) (Y) secara parsial. Kriteria pengujian uji t ialah:

- Ho ditolak dan Ha diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi $< 0,05$.
- Ho diterima dan Ha ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ serta nilai signifikansi $> 0,05$.

Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.653	3.800		1.488	.148
	Kerjasama Tim	.792	.211	.517	3.751	.001
	Disiplin Kerja	.504	.161	.432	3.134	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Dapat dilihat pada Tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi dari kerjasama tim sebesar 0,001 dan disiplin kerja sebesar 0,004 atau berada dibawah taraf signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan nilai t_{hitung} dari kerjasama tim sebesar 3,751 dan disiplin kerja sebesar 3,134.

Tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95% dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05, sehingga untuk memperoleh nilai t_{tabel} dapat menggunakan rumus:

$$t_{tabel} = t (\alpha/2; n - k - 1)$$

$$t_{tabel} = t (0,05/2; 32 - 2 - 1)$$

$$t_{tabel} = t (0,025; 29)$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel X

Diketahui bahwa jumlah sampel sebanyak 32 responden dan 2 variabel X, diperoleh hasil perhitungan t_{tabel} yaitu $t (0,025;29)$, sehingga berdasarkan tabel t diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,045 dengan tingkat signifikan kerjasama tim sebesar 0,001 dan disiplin kerja sebesar 0,004 sehingga nilai signifikan $< (0,05)$. Dari hasil perhitungan tersebut, nilai t_{hitung} dari kerjasama tim dan disiplin kerja lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi $< (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 dan H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y).

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan pengaruh variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y) secara simultan atau bersama-sama. Kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut :

- a). H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta nilai signifikansi $< 0,05$.
- b). H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ serta nilai signifikansi $> 0,05$.

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	822.172	2	411.086	65.128	.000 ^b
	Residual	183.047	29	6.312		
	Total	1005.219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerjasama Tim

Dapat dilihat pada Tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi dari kerjasama tim dan disiplin kerja sebesar 0,000 atau berada dibawah taraf signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan nilai F_{hitung} dari kerjasama tim disiplin kerja sebesar 65,128. Untuk memperoleh nilai F_{tabel} dapat menggunakan rumus:

$$F_{tabel} = F (k; n - k)$$

$$F_{tabel} = F (2; 32 - 2)$$

$$F_{tabel} = F (2;30)$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel X

Diketahui bahwa jumlah sampel sebanyak 32 responden dan 2 variabel X, diperoleh hasil perhitungan F_{tabel} yaitu t (2;30) sehingga berdasarkan tabel F diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,32. Dari hasil perhitungan tersebut, nilai F_{hitung} dari kerjasama tim dan disiplin kerja lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Dari nilai signifikansi dan nilai F_{hitung} , dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lestari (2022) dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, TBK”. Hasil penelitian didapatkan nilai F_{hitung} adalah $9,037 \geq F_{tabel} (2,691)$ dengan tingkat signifikan $F = 0,000 < (0,05)$. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha $\alpha = 0,05 (0,000 < 0,05)$ maka H_0 ditolak H_3 diterima. Artinya bahwa antara variabel kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama - sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y). Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai 1, besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi R²
Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.818	.805	2.51236

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerjasama Tim

Dapat dilihat pada Tabel diatas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,818 atau 81,8%. Hal ini menjelaskan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Palace adalah sebesar 81,8%. Sedangkan sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kerjasama tim memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Golden Palace Lombok. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kerjasama tim sebesar 0,001 berada dibawah taraf signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan nilai t_{hitung} dari kerjasama tim sebesar 3,751 atau lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,045. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Golden Palace Lombok. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi dari disiplin kerja sebesar 0,004 berada dibawah taraf signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan nilai t_{hitung} dari kerjasama tim sebesar 3,134 atau lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,045. Sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Kerjasama tim dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Golden Palace Lombok. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kerjasama tim dan disiplin kerja sebesar 0,000 atau berada dibawah taraf signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan nilai F_{hitung} dari kerjasama tim disiplin kerja sebesar 65,128 atau lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,32. Sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bansich, T. O. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Pada Pt Wahana Lentera Raya Gresik*. [Skripsi, unpublished]. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya. Surabaya. Indonesia.
- Batlajery, S. (2016). *Penerapan Fungsional Management Di Aparatur Pemerintah Merauke*. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Social*, 7(2), 135-155.
- Gaus, H., Bakhtiar. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT. Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (RPA) Unit Medan*. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 4(2), 94-101.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto*. [Skripsi, unpublished]. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN). Batusangkar. Indonesia.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Latan, H. dan Temalagi, S. (2013). *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta.
- Lestari, T. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, TBK*. [Skripsi, unpublished]. Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti. Palembang. Indonesia.
- Nasabella, A. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara*. [Skripsi, unpublished]. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Indonesia.
- Setiawan, A. A. (2018). *Dampak Kerja Sama Team Dan Budaya Organisasional Pada Loyalty Organisasi*. *Psikoborneo*, 6(3), 410-417.
- Sherlie, Hikmah. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia Di Kota Batam*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 757-765.
- Sugiarto, C. (2016). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Intern, Budaya Organisasional, Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Kopa TTN) Jember*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(3), 240-251.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta..
- Susanti, Mardika, N. H. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada TBK*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(3), 1-10.