

**PENGARUH KERJA SAMA TIM, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
HOTEL GRAND PERMATA
HATI BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

MU'AMMAR KADAFI
NPM: 1802120252



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 08 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MU'AMMAR KADAFI
NPM: 1802120252

Dengan judul:

**PENGARUH KERJA SAMA TIM, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
HOTEL GRAND PERMATA
HATI BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Agus Ariyanto, SE, M.Si.
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Amelia Rahmi, SE, MM.
NIK. 19830119 201306 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 08 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

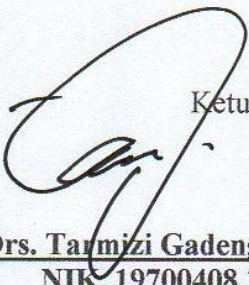
MU'AMMAR KADAFI
NPM: 1802120252

Dengan judul:

**PENGARUH KERJA SAMA TIM, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
HOTEL GRAND PERMATA
HATI BANDA ACEH**

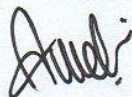
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 02 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua

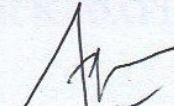
Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Anggota



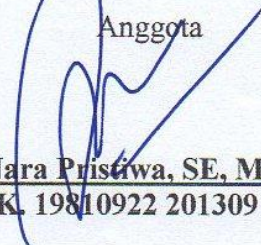
Amelia Rahmi, SE, MM.
NIK. 19830119 201306 2 001

Sekretaris



Agus Ariyanto, SE, M.Si.
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota



Nara Pristiwa, SE, MBA.
NIK. 19810922 201309 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen





Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 08 Agustus 2023

Yang Menyatakan



MU'AMMAR KADAFI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mu'ammarr Kadafi
NPM : 1802120252
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

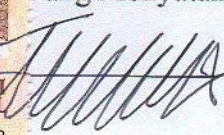
PENGARUH KERJA SAMA TIM, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND PERMATA HATI BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 08 Agustus 2023

Yang Menyatakan



MU'AMMAR KADAFI

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh kerja sama tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Permata Hati Banda Aceh*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Edi Zulpian. SP dan Ibunda Syafrianti beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.M.M, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

3. Ibu Tuwisna, SE, M.M, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, S.E, M.Si, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Agus Ariyanto, SE, M.Si pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Ibu Amelia Rahmi, SE, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
7. Kakak dan adik saya (Destia Ulfah, Aulia Furqan, Ibra Maulana) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 1 Agustus 2023
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1 Landasan Teoritis	7
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	7
2.1.1.2 Proses Penilaian Kinerja	7
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.1.1.4 Indikator Kinerja	8
2.1.2 Kerja sama Tim Dalam Organisasi.....	9
2.1.2.1 Pengertian Kerja sama.....	9
2.1.2.2 Indikator Kerja sama	10
2.1.2.3 Tahap Dalam Kerja sama	10
2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kerja sama	11
2.1.3 Komunikasi Dalam Organisasi	12
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi	12
2.1.3.2 Indikator Komunikasi.....	13
2.1.3.3 Fungsi Komunikasi	13
2.1.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi.....	14
2.1.3.5 Tujuan Komunikasi	15
2.1.4 Disiplin Kerja Dalam Organisasi.....	16
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	16
2.1.4.2 Indikator Disiplin Kerja	17

2.1.4.3 Tujuan Disiplin Kerja.....	17
2.1.4.4 Jenis Disiplin Kerja.....	18
2.1.4.5 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	18
2.2 Penelitian Sebelumnya	19
2.3 Kerangka Pemikiran	22
2.4 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Desain Penelitian	25
3.1.1 Tujuan Peneliatian	25
3.1.2 Lokasi Dan objek Penelitian.....	25
3.1.3 Horizon Waktu	26
3.2 Definisi dan Operasional Variabel.....	26
3.3 Populasi dan Sampel.....	28
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.5 Teknik Analisis Data	30
3.6 Pengujian Data.....	31
3.6.1 Uji Vadilitas.....	31
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	32
3.7 Pengujian Asumsi Klasik.....	32
3.7.1 Uji Normalitas	32
3.7.2 Uji Multikolinieritas	33
3.7.3 Uji Heterokedastisitas.....	33
3.8 Pengujian Hipotesis	34
3.8.1 Uji t.....	34
3.8.2 Uji F.....	34
3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	36
4.2 Hasil Penelitian.....	37
4.2.1 Karakteristik Responden.....	37
4.2.2 Pengujian Data.....	39
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	40
4.2.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	40
4.2.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kerja sama	41
4.2.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi	42
4.2.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	43

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik.....	44
4.2.4.1 Uji Normalitas.....	44
4.2.4.2 Uji Multikolinieritas.....	45
4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	45
4.2.5 Pengujian Hipotesis	46
4.2.5.1 Uji t.....	48
4.2.5.2 Uji F.....	49
4.2.5.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	50
4.3 Implikasi Hasil Penelitian.....	50
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	52
5.1 Kesimpulan.....	52
5.2 Saran	53
DAFTAR KEPUSTAKAAN	55
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	20
Tabel 3.1 Horizon Waktu	26
Tabel 3.2 Tabel Operasional Operasional	27
Tabel 3.3 Skala Likert	29
Tabel 4.1 Keterangan Karyawan	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	38
Tabel 4.6 Uji Validitas Kuesioner Penelitian	39
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	40
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	40
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kerja sama	41
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Komunikasi	42
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	43
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	44
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	45
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	46
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berhanda dan Uji t	46
Tabel 4.16 Hasil Uji f	49
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	23
------------------------------------	----

PENGARUH KERJA SAMA TIM, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND PERMATA HATI BANDA ACEH

MU'AMMAR KADAFI
NPM :1802120252

Pembimbing 1. Agus Ariyanto, SE, M. Si

Pembimbing 2. Amelia Rahmi, SE, M.M

ABSTRAK

Sumber daya manusia diperlukan dalam kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penilaian tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Dengan kinerja karyawan yang berkualitas, tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan yang diinginkan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar dapat mengetahui seberapa tinggi pengaruh kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Permata Hati Banda Aceh secara parsial maupun simultan. Desain penelitian ini ialah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Alat pengelola dan penganalisis data yang digunakan ialah SPSS. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan sampel sebanyak 80 responden. Untuk pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner melalui google form. Pengujian kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heteroskedastisitas dan uji pengaruh menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2). Untuk pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Menurut hasil pengujian statistik diperoleh bahwa pengujian validitas dan reliabilitas dinyatakan valid dan reliabel, variabel kerja sama, komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan berdistribusi normal, serta tidak ada terjadi gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kerja sama, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 74% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 26% dipengaruhi oleh variabel lain. Kesimpulan dari hasil penelitian serta pembahasan ini bahwa secara parsial dan simultan variabel kerja sama, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kerja sama, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF TEAMWORK, COMMUNICATION AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT GRAND PERMATA
HATI HOTEL Banda Aceh**

MU'AMMAR KADAFI
NPM: 1802120252

Supervisor 1. Agus Ariyanto, SE, M. Si
Supervisor 2. Amelia Rahmi, SE, M.M

ABSTRACT

Human resources are needed in the company's operational activities to achieve company goals. The assessment can be seen from the performance of its employees. With the performance of quality employees, the goals desired by the company can be achieved in accordance with the desired expectations. This research was conducted with the aim of being able to find out how high the influence of teamwork, communication and work discipline on employee performance at the Grand Permata Hati Hotel Banda Aceh partially or simultaneously. The research design is causal associative with a quantitative approach. The data management and analysis tool used is SPSS. The sampling technique used saturated sampling with a sample of 80 respondents. For data collection using questionnaires via google form. Testing the quality of the data using validity and reliability tests, testing the classical assumptions using normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests and influence tests using multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination (R²). To test the hypothesis using the T test and F test. According to the statistical test results, it was found that the validity and reliability tests were stated to be valid and reliable, the variables of teamwork, communication, work discipline and employee performance were normally distributed, and there were no symptoms of multicollinearity and heteroscedasticity. The results of the coefficient of determination (R²) show that teamwork, communication and work discipline have an effect of 74% on employee performance, while the remaining 26% is influenced by other variables. The conclusion from the results of this research and discussion is that partially and simultaneously the variables of teamwork, communication and work discipline have a significant effect on employee performance.

Keywords: Teamwork, Communication, Work Discipline, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan bisnis adalah sebuah kondisi yang terus menerus terjadi dan tidak bisa dihindari pada era pasar bebas. Setiap perusahaan pada tingkat kompetisi bisnis saat ini mempertahankan bisnisnya semaksimal mungkin terutama bisnis yang bergerak dibidang pelayanan jasa khususnya perhotelan yang terdapat begitu banyak kompetitor yang saling menunjukkan keunggulan dari masing-masing hotel yang mereka miliki.

Manajemen diperlukan dalam sebuah perusahaan agar dapat mengontrol dan memperlancar aktivitas operasional agar tercapainya tujuan maupun visi misi yang diharapkan perusahaan tersebut. Sistem pengendalian manajemen adalah suatu rangkaian tindakan dan aktivitas yang terjadi pada seluruh kegiatan organisasi dan berjalan secara terus-menerus. Sumarsan (2013:4).

Hotel Grand Permata Hati adalah sebuah bangunan hotel yang terletak di kota Banda Aceh, tepatnya berlokasi di Jl. Sultan Iskandar Muda, No. 217, Desa Blang Oi, Kec. Meuraxa, Kota Banda Aceh. Hotel Grand Permata Hati menawarkan akomodasi dengan standar bintang 3 dan hotel ini termasuk salah satu hotel yang terkenal di Banda Aceh. Hotel ini menyediakan berbagai fasilitas berupa restoran, kolam renang, sarapan gratis, Wi-Fi gratis, parkir gratis. Hotel ini menawarkan kamar dengan beragam fasilitas seperti kamar dilengkapi dengan TV layar besar, minibar, charger area, serta fasilitas-fasilitas lainnya.

Kinerja ialah tentang apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan, Mathis dan Jackson (2009:378). Untuk mencapai kinerja yang maksimal, kerja sama, komunikasi dan disiplin kerja merupakan variabel yang sangat penting. Permasalahan pada hotel Grand Permata Hati ialah kinerja para karyawan masih belum maksimal. Dilihat dari kualitas hasil kerja para karyawan diduga adanya kurangnya kerja sama dan komunikasi antar karyawan.

Kerja sama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari satu seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur. Sarwono (2011:139). Dalam menjalankan kelompok, tentu kerja sama berperan penting untuk mencapai kinerja yang maksimal. Kerja sama diperlukan untuk meningkatkan kerja baik itu di dalam perusahaan swasta maupun pemerintahan. Agar pekerjaan berjalan dengan baik, karyawan memerlukan kerja sama sebagai tim untuk membangun hubungan yang saling menghormati satu sama lainnya. Kerja sama juga sebagai suatu bentuk sekelompok banyak orang yang menggunakan seperangkat aturan dan prosedur untuk melakukan tugas.

Komunikasi organisasi pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Romli (2011:2). Komunikasi adalah sebuah pengiriman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang, symbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi tersebut dapat memahami informasi yang diterimanya. Komunikasi melibatkan semua pihak dan elemen yang ada didalam perusahaan, komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan akan berdampak terhadap aktivitas perusahaan, seperti kinerja karyawan, efesiensi pekerjaan dan lainnya.

Disamping permasalahan kerja sama dan komunikasi, permasalahan yang menghambat dan mengganggu kinerja karyawan yaitu rendahnya disiplin kerja. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Davis dalam Mangkunegara (2011:129). Disiplin kerja sangat mempengaruhi kualitas kinerja karena unsur disiplin aturan, waktu dan tanggung jawab bisa mempengaruhi hasil yang akan di capai. Apabila disiplin waktu, aturan dan tanggung jawab tidak dijalankan dengan baik, hasil yang akan dicapai juga tidak akan maksimal sehingga berdampak buruk bagi tujuan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan pada 15 orang karyawan hotel Grand Permata Hati Banda Aceh, di peroleh informasi bahwa sampai saat ini para karyawan cukup baik dalam melakukan pekerjaannya. Akan tetapi, juga diperoleh informasi tentang adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan saling menyalahkan disaat terjadi permasalahan. Akibat dari kurangnya tanggung jawab individu karyawan mengakibatkan hasil kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Permasalahan kerja sama yang terjadi pada karyawan hotel Grand Permata Hati Banda Aceh ialah para karyawan belum dapat mengerahkan kemampuan secara maksimal dalam bekerja sama. Akibat dari fenomena tersebut timbul permasalahan dimana setiap tugas yang diberikan oleh atasan memerlukan waktu pengerjaan yang lebih lama akibat dari kemampuan kerja yang belum maksimal. Hal itu menjadi sebuah hambatan di dalam kerja sama tersebut sehingga menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja sama yang tidak maksimal.

Permasalahan komunikasi yang terjadi pada karyawan hotel Grand Permata

Hati Banda Aceh ialah para karyawan kesulitan untuk saling berkomunikasi antar sesama. Informasi yang didapat tidak tersampaikan dengan jelas sehingga menyebabkan *misscommunication* antara karyawan dalam satu department yang sama. Para karyawan juga mengalami kesulitan berkomunikasi dengan para atasan, atasan merasa sudah memberikan *feedback* akan tetapi kurang spesifik, sehingga membuat bawahan tidak mengerti akan tugas-tugas yang diberikan atasan.

Permasalahan disiplin kerja yang terjadi pada karyawan hotel Grand Permata Hati Banda Aceh ialah para karyawan belum mengikuti petunjuk prosedur kerja yang telah ditentukan, para karyawan mengabaikan disiplin waktu dan tanggung jawab seperti terlambat masuk kerja dan bekerja dengan terlalu lambat. dan Oleh sebab itu disiplin kerja sangat di tekankan oleh atasan dan jika ada karyawan yang melanggar maka akan diberikan sanksi berupa peringatan dari atasan, misalnya jika telat masuk kerja serta berpakaian tidak sesuai yang ditetapkan hotel. Sedangkan untuk pelanggaran berat seperti membawa obat-obatan terlarang, pertengkaran serta mencuri atau merusak fasilitas hotel maka akan langsung di berhentikan. Dengan adanya kedisiplinan tersebut, dapat diharapkan kinerja karyawan akan semakin efektif dan efisien. Apabila suatu kedisiplinan tidak dapat terlaksana dengan baik, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai secara maksimal.

Penelitian ini sangat penting karna akan menjawab permasalahan dari fenomena yang telah di angkat oleh penulis di dalam latar belakang diatas. Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan yang telah penulis uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Kerja sama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Permata Hati Banda Aceh”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Fokus masalah penelitian di rumuskan dalam bentuk pertanyaan yaitu bagaimana pengaruh kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hotel grand permata hati banda aceh? Berdasarkan fokus masalah ini, maka dapat dijabarkan beberapa pokok pertanyaan penelitian, sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Permata Hati Banda Aceh?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Permata Hati Banda Aceh?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hotel Grand Permata Hati Banda Aceh?
4. Bagaimana pengaruh kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hotel Grand Permata Hati?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan hotel Grand Permata Hati Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan hotel Grand Permata Hati Banda Aceh.

3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hotel Grand Permata Hati Banda Aceh.
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hotel Grand Permata Hati Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis, penelitian ini dapat memberikan konstribusi yang positif pengembangan minat kerja bagi para calon karyawan terutama bagian perhotelan.
2. Secara Praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai tolak ukur bagi para calon karyawan perhotelan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari adanya kesalahan interpretasi terhadap judul dan masalah pokok yang akan di bahas oleh peneliti pada penelitian ini, maka penulis memberi batasan bahwa ruang lingkup pada penelitian ini ialah mengenai bagaimana pengaruh kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap karyawan di hotel Grand Permata Hati Banda Aceh. Dengan adanya batasan tersebut, maka peneliti dapat lebih memfokuskan inti dari penelitian ini sehingga tidak terjadinya pembahasan di luar topik penelitian.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja ialah tentang apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan, Mathis dan Jackson (2009:378). Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tolak ukur kinerja seorang pegawai baik itu dari prestasi kerja, kinerja individu, kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar. Kinerja karyawan adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan guna menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang didapatkan dari dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.1.2 Proses Penilaian Kinerja

Menurut Sedermayanti (2017:275) menyatakan bahwa “proses penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian kinerja. Contoh: mempromosikan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mendiagnosis masalah karyawan.
2. Menentukan tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan (analisis jabatan).
3. Memeriksa tugas yang dijalankan.
4. Menilai kinerja.
5. Membicarakan hasil penilaian dengan karyawan.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam buku Mangkunegara yang berjudul Evaluasi kinerja (2017:14)

Simamora (1995:500) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja ada 3 yaitu:

1. Faktor individu yang terdiri dari:
 - a) Kemampuan dan keahlian
 - b) Latar belakang
 - c) Demografi
2. Faktor Psikologis yang terdiri dari:
 - a) Persepsi
 - b) *Attitude*
 - c) *Personality*
 - d) Pembelajaran
 - e) Motivasi
3. Faktor organisasi terdiri dari:
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Penghargaan
 - d) Struktur
 - e) *Job Design*

Dalam buku magkunegara yang berjudul Manajemen Sumber Daya

Manusia Perusahaan (2017:67) Davis Menyatakan Faktor yang mempengaruhi

kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Motivasi (*Motivation*).

- a) Faktor kemampuan (*ability*)
Faktor kemampuan adalah pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b) Faktor motivasi (*motivation*)
Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi. Mereka yang bersifat positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi tinggi begitu juga sebaliknya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Dalam buku Sopiah, Sangadji (2018:351) Robbins (2006) menyatakan

bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap

keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.1.2 Kerja sama Tim Dalam Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Kerja sama

Kerja sama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari satu seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur. Sarwono (2011:139). Kerja sama tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerja sama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Melalui kerja sama tim yang kuat, kita bisa meraih suatu pencapaian besar yang mungkin tidak pernah kita pikirkan sebelumnya. Itulah mengapa kerja sama tim menurut para ahli adalah suatu hal yang harus dibangun dan dijaga dengan baik. Jika tidak, tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai bersama-sama.

Kerja sama tim dapat terwujud dengan baik ketika sekelompok orang bekerja secara kohesif demi menuju tujuan bersama dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang positif serta menggabungkan kekuatan masing-masing individu dalam meningkatkan kinerja tim yang kuat. Menurut Bactiar, (2004:7) bahwa kerja sama merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam

mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Kerja sama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

2.1.2.2 Indikator Kerja sama

Terdapat indikator kerja sama yang dikemukakan oleh West dalam Hatta (2017:75) yang dapat dijadikan alat ukurnya, yakni:

1. Tanggung jawab
Tanggung jawab yang dimaksud yaitu bagaimana karyawan secara bersama-sama dapat menyelesaikan pekerjaan dan mempertanggung jawabkan pekerjaan yang didapatkan agar terciptanya Kerjasama yang baik antar karyawan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai Bersama.
2. Saling berkontribusi
Dengan saling berkontribusi baik berupa tenaga maupun pikiran antar karyawan dapat terciptanya Kerjasama yang lebih maksimal dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
3. Pengerahan Kemampuan
Karyawan mengerahkan kemampuannya masing-masing anggota kelompoknya secara maksimal agar terciptanya kerja sama yang lebih kuat dan berkualitas.

2.1.2.3 Tahap Dalam Kerja sama

Menurut Griffin, (2004:273) menyebutkan faktor utama untuk mewujudkan tim yang dapat berprestasi dan berhasil adalah melaksanakan pengaturan yang baik sehingga pentingnya pengaturan tim dibagi menjadi 4 tahap:

1. *Forming* (Tahap Pembentukan)
Pada tahap ini adalah tahap dimana terjadi pembentukan kelompok kerja, dimana anggota tim setuju bergabung dan memulai pekerjaan. Karakteristik tahap ini adalah banyaknya ketidakpastian, dikarenakan anggota tim masih membawa nilai, saran, dan cara kerja individual yang berbeda, sehingga demikian tahap ini masih jarang terjadi konflik karena anggota tim pada awalnya masih merasa segan, rasa malu dan sering kali akan merasa kurang percaya diri. Suatu kelompok belum dapat memilih pemimpin terkecuali telah dipilih oleh pemimpin kelompok sebelumnya.
2. *Storming* (Tahap Penyerangan)
Di dalam tahap ini adalah tahap dimana kekacauan di dalam tim mulai muncul. Pemimpin didalam tim sering kali diragukan keterampilannya dan anggota tim mulai berani untuk mengemukakan pendapat apabila para anggota merasa bahwa pemimpin tidak mampu untuk memimpin, kelompok-

kelompok yang kecil mulai terbentuk sehingga munculnya berbagai permasalahan pribadi dan semua orang menjadi egois, memaksa pendapat pribadi masing-masing. Komunikasi yang tidak baik akan membuat orang tidak mau menjadi pendengar lagi.

3. *Norming* (Tahap Penataan Norma)

Tahap penataan norma ini, tahap dimana terjadi antara seseorang atau kelompok kecil yang terbentuk didalam kelompok inti akan merasa beruntung karena kolaborasi dan berusaha bersama-sama dengan tujuan untuk menghindari tim tersebut dari kemusnahan. Dengan munculnya semangat kerja sama antar tim, maka adanya rasa kebebasan untuk setiap orang dalam mengemukakan pendapatnya.

4. *Performing* (Tahap Pelaksanaan)

Dalam tahap ini merupakan titik puncak dalam tahap kerja sama antar tim, dimana suatu tim berhasil membangun suatu sistem yang bisa menghasilkan suatu pekerjaan yang diharapkan dalam suatu tim yang terlihat dari hasil yang ditunjukkan.

2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kerja sama

Saputra dan Rudyanto (2005: 41) menerangkan bahwa pencapaian kerjasama menurut persyaratan tertentu yang dipenuhi oleh anggota yang terlibat, syarat-syarat tersebut adalah :

1. Kepentingan Yang sama

Kerjasama akan terbentuk apabila kepentingan yang sama ingin dicapai oleh semua anggota. Kepentingan yang sama tidak hanya menyangkut aspek materi mungkin juga aspek non materi seperti aspek moral, rohani, dan batiniah.

2. Keadilan

Kerjasama harus didasari oleh prinsip keadilan, artinya setiap orang yang ikut bekerjasama memperoleh imbalan yang sesuai dengan kontribusinya dalam pelaksanaan suatu kegiatan kerjasama.

3. Saling Pengertian

Kerjasama harus dilandasi oleh keinginan untuk mengerti dan memahami kepentingan dari orang-orang yang terlibat dalam kegiatan bersama itu. Pengertian ini akan merangsang timbulnya kerjasama atas dasar saling pengertian.

4. Tujuan Yang sama

Menetapkan memiliki tujuan yang sama untuk semua orang tidak selalu mudah, karena hampir setiap orang terikat dalam suatu kelompok didasari oleh kepentingan sendiri yang ingin dicapai oleh keberhasilan kelompok. Tujuan khusus harus dapat mengantisipasi kepentingan individual yang tergabung dalam kelompok sosial. Kerjasama akan terbentuk apabila semua orang memiliki tujuan serupa tentang hal yang ingin dicapai.

5. **Saling Membantu**
Kerjasama merupakan dasar akan keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Hal ini akan lebih mudah terjadi, jika tiap orang dalam kelompok bersedia untuk saling membantu teman sesama kelompok jika diperlukan.
6. **Saling Melayani**
Kerjasama untuk saling melayani merupakan unsur yang mempercepat terjadinya suatu kerjasama. Jika ada anggota yang hanya ingin dilayani dan tidak bersedia melayani kepentingan orang lain, maka akibatnya akan terjadi kecacatan distribusi kegiatan.
7. **Tanggung Jawab**
Kerjasama adalah merupakan perwujudan tanggung jawab dari tiap orang yang terlibat dalam kelompok. Jika ada suatu anggota yang tidak bertanggung jawab, biasanya akan mempengaruhi pencapaian tujuan atau kegiatan kelompok.
8. **Penghargaan**
Seseorang akan merasa bahagia jika mendapatkan penghargaan atas kegiatan yang dilakukannya. Penghargaan ini dapat berupa penghargaan dalam wujud rasa hormat, atau dalam bentuk yang nyata, misalnya materi atau penghargaan tertulis. Hal yang sangat penting dalam kerjasama adalah keinginan untuk saling menghargai sesama anggota kelompok.
9. **Toleransi**
Kerjasama kelompok adalah gabungan kerja dari tiap orang yang terlibat dalam kelompok sosial. Cara kerja tiap orang tidak sama, ada yang cepat ada yang lambat.

2.1.3 Komunikasi Dalam Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu kegiatan interaksi yang sangat penting dalam kehidupan manusia, karena seluruh kegiatan kehidupan manusia dimulai dengan komunikasi. Komunikasi adalah proses mencoba untuk membangun saling pengertian agar memiliki pemahaman yang sama tentang sesuatu. Komunikasi juga disebut proses pensinyalan menurut aturan tertentu. Komunikasi organisasi pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Romli (2011:2).

2.1.3.2 Indikator Komunikasi

Menurut Wibowo (2014:171) menyatakan bahwa indikator komunikasi adalah antara lain:

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi
Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.
2. Intensitas komunikasi
Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.
3. Efektivitas komunikasi
Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.
4. Tingkat pemahaman pesan
Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.
5. Perubahan sikap
Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

2.1.3.3 Fungsi Komunikasi

Adapun beberapa fungsi dari komunikasi adalah:

1. Sebagai Informasi

Fungsi komunikasi yang pertama yaitu sebagai informasi. Dimana komunikasi menyajikan sebuah informasi yang dibutuhkan oleh setiap individu atau kelompok dalam mengambil sebuah keputusan serta meneruskan data untuk menilai beberapa pilihan sebelum akhirnya diputuskan.

2. Sebagai Kendali

Komunikasi juga berfungsi sebagai kendali yang berarti komunikasi tersebut berperan penting untuk mengontrol perilaku manusia baik secara perorangan maupun kelompok melalui beberapa cara yang wajib untuk dipatuhi semua pihak.

3. Sebagai Motivasi

Komunikasi juga memiliki fungsi sebagai motivasi karena komunikasi dapat menjadi suatu motivasi melalui penjelasan yang dilakukan para motivator. Semakin Pandai seseorang mengkomunikasikan suatu hal positif tentu akan sebaik jiwa motivatornya.

2.1.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2007:148) ada dua tinjauan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

- a. Faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator, terdiri dari:
 1. Keterampilan sender. Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
 2. Sikap sender. Sikap sender sangat berpengaruh pada receiver. Sender yang bersikap angkuh terhadap receiver dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh receiver. Sikap sender yang ragu-ragu juga dapat mengakibatkan receiver menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Sender harus mampu bersikap meyakinkan terhadap pesan yang diberikan kepadanya.
 3. Pengetahuan sender. Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasi kepada receiversejelas mungkin, sehingga receiver akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh sender.
 4. Media saluran yang digunakan oleh sender. Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepadareceiver. Sender perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian receiver.

b. Faktor dari pihak receiver, yaitu:

1. Keterampilan receiver. Keterampilan receiver dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh sender akan dapat dimengerti dengan baik, jika receiver mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.
2. Sikap receiver. Sikap receiver terhadap sender sangat memengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Contohnya, sikap receiver yang apriori, meremehkan, buruk sangka terhadap sender, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan menjadi tidak berarti bagi receiver.
3. Pengetahuan receiver. Pengetahuan receiver sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. Receiver yang mempunyai pengetahuan yang luas akan mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari sender. Jika pengetahuan receiver kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh receiver.
4. Media saluran komunikasi. Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada receiver sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera receiver terganggu maka pesan yang diberikan oleh sender dapat menjadi kurang jelas bagi receiver.

2.1.3.5 Tujuan Komunikasi

1. Informasi Mudah Dipahami

Tujuan dari komunikasi sesuai pengertian komunikasi yaitu agar hal yang disampaikan oleh komunikator bisa mudah dipahami oleh komunikan. Dimana tugas seorang komunikator adalah menjelaskan pesan utama secara jelas dan sedetail mungkin. Dengan demikian komunikasi dapat meminimalisir terjadinya kesalahpahaman.

2. Memahami Sesama Individu

Komunikasi bertujuan agar pesan yang disampaikan dapat berpengaruh baik bagi egoisme dalam diri manusia ataupun suatu individu. Pesan yang disampaikan oleh komunikator bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman serta dapat memahami sesama individu.

3. Pesan Mudah Diterima Orang Lain

Komunikasi bertujuan agar pesan yang disampaikan mudah diterima orang lain. Sebab komunikasi yang dipadukan pendekatan persuasif merupakan cara supaya sebuah gagasan lebih mudah diterima orang lain. Penyampaian itu akan terlihat baik jika kita bisa mengkomunikasikannya dengan benar.

4. Menggerakkan Orang Lain

Komunikasi juga bertujuan untuk menggerakkan orang lain supaya melakukan suatu hal sesuai dengan apa yang diinginkan oleh komunikator. Dengan kata lain, komunikator merupakan seseorang atau sekelompok orang yang berinisiatif untuk menjadi sumber dalam sebuah hubungan.

2.1.4 Disiplin Kerja Dalam Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Davis dalam Mangkunegara (2011:129). Menurut Robert Bacal yang dikutip oleh Fahmi (2010:28) mengemukakan bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja pada pegawai. Sehingga, dengan diterapkannya disiplin pada pegawai, maka akan muncul dalam diri pegawai tersebut mental yang baik, perubahan dalam berperilaku, dapat mengerti dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

2.1.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Indikator pengukuran disiplin kerja menurut Guntur, (2003:34):

1. Disiplin Waktu
Disiplin waktu dapat diartikan sebagai sikap/tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi:
 - a. Kehadiran karyawan dalam jam masuk kerja
 - b. Kepatuhan karyawan dalam jam kerja
 - c. Pelaksanaan tugas yang tepat waktu dan benar
2. Disiplin Peraturan
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis maupun yang tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik.
3. Disiplin dan tanggung jawab
Bentuk disiplin dan tanggung jawab tersebut meliputi:
 - a. Penggunaan peralatan kantor dengan sebaik-baiknya untuk menunjang kegiatan kantor.
 - b. Pemeliharaan sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor.

2.1.4.3 Tujuan Disiplin Kerja

Adapun tujuan dari adanya disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Menghilangkan Pekerja yang Tidak Efisien

Tujuan disiplin kerja dapat membantu perusahaan atau manajer untuk mengidentifikasi perilaku yang merugikan di tempat kerja, seperti mereka yang sering melanggar disiplin kantor. Tentu saja, perusahaan berhak memecatnya setelah menerima beberapa surat peringatan.
2. Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai

Tentunya seluruh peraturan perundang-undangan yang mengikat terkait dengan disiplin manajerial bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga membuat pegawai lebih termotivasi. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan employee benefit.
3. Pertahankan Tindakan HRD

Karena kita tahu bahwa peran HRD adalah memungkinkan seluruh karyawan

untuk terus taat disiplin. Oleh karena itu, HRD berkewajiban untuk mengevaluasi, mengutuk dan mungkin memberikan sanksi kepada karyawan yang sering melanggar aturan. Oleh karena itu, semua pemangku kepentingan memiliki pemahaman yang baik dan jelas tentang disiplin kerja. yang ekstrim, disiplin ketertiban ditegakkan oleh hukum.

2.1.4.4 Jenis Disiplin Kerja

1. Disiplin Diri

Disiplin dari diri sendiri merupakan respon spontan terhadap pemimpin yang cakap, impuls terhadap diri sendiri yang berarti keinginan dan kemauan untuk melakukan apa yang diinginkan oleh tim.

2. Disiplin Perintah

Ini adalah disiplin yang tertib. Dapatkan disiplin kinerja dengan menyesuaikan tindakan yang diinginkan yang diungkapkan oleh aturan tertentu dan menggunakan cara menakutkan dari kekuatan yang diakui. Dalam bentuk yang ekstrim, disiplin ketertiban ditegakkan oleh hukum.

2.1.4.5 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Nawawi (2001:183), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Insentif, berdasarkan penelitian bahwa insentif dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pekerja. Dimana semakin sering sebuah perusahaan memberikan insentif terhadap karyawannya dalam hal prestasi, maka tingkat disiplin pekerja tersebut akan semakin tinggi.
2. Peraturan perusahaan, dalam sebuah perusahaan semua karyawan yang bekerja diikat oleh sebuah peraturan. Dimana setiap karyawan wajib tunduk dan patuh terhadap peraturan tersebut. Oleh karena itu, semakin ketat peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja dari pekerja.
3. Moral kerja pimpinan, seorang pimpinan dalam sebuah perusahaan

merupakan teladan bagi seluruh pekerja. Oleh sebab itu seorang pimpinan dituntut memiliki moral kerja yang baik agar dapat menjadi contoh bagi bawahannya.

4. Relasi Interpersonal, relasi interpersonal yang baik sesama karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja para pekerja. Dimana dengan terbinanya relasi interpersonal yang baik akan menyebabkan pekerja merasa betah dan rajin masuk kerja sehingga disiplin kerja yang diinginkan dapat terlaksana.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tinjauan hasil penelitian sebelumnya adalah kajian terhadap hasil-hasil karya yang relevan dengan penelitian ini. Hasil-hasil penelitian tersebut akan diuraikan secara singkat. Selanjutnya penjelasan-penjelasan tersebut akan dijadikan rujukan guna melengkapi hasil penelitian. Beberapa kajian terdahulu yang dijadikan pedoman terkait dengan penelitian pada variabel kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang) Rozalia, Nur Avni, 2015	- Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Uji F (simultan) dan Uji T (parsial)	Hasil F sebesar $50,605 > \text{table } 3.11.2$ menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai	- Variabel independen: disiplin kerja - Variabel dependen: Kinerja karyawan - Metode Penelitian	- Lokasi Penelitian - Tahun Penelitian
2	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. Sutarno dkk, 2019.	- Analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan pengujian Hopotesis Manual.	Nilai z_{hitung} yang muncul lebih besar dari nilai z_{tabel} sebesar $(3,524 > 1,96)$. H_0 ditolak dan H_a diterima. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Variabel independen: Komunikasi - Variabel dependen: Kinerja karyawan	- Metode Penelitian - Lokasi Penelitian - Tahun Penelitian
3	Pengaruh Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. Fereddy Siagian, 2020	- Analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan Uji t	Variabel kerja sama secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di kantor AMC kota Cirebon.	- Variabel independen: Kerja sama - Variabel dependen: Kinerja karyawan	- Metode Penelitian - Lokasi Penelitian - Tahun Penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Kerja sama tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Permata Bunda Medan. Putri Handayani, 2020	- Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Uji F (simultan) dan Uji T (parsial)	Hasil hitung Uji T dan Uji F dinyatakan Positif, artinya variabel X1 dan X2 dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.	- Variabel independen: Kerja sama - Variabel dependen: Kinerja karyawan - Metode Penelitian	- Lokasi Penelitian - Tahun Penelitian
5	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel Grand SAE di Surakarta. Thama Dhea Arianindita. 2020	- Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Uji F (simultan) dan Uji T (parsial)	Hasil uji F = 9,480 signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel X1, X2 dan X3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	- Variabel independen: disiplin kerja - Variabel dependen: Kinerja karyawan - Metode Penelitian	- Lokasi Penelitian - Tahun Penelitian
6	Pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Mandiri Distribusindo. Dessy Shinta, Mauli Siagian. 2020	- Analisis Regresi Linier Berganda - Uji Validitas - Uji Rehabilitas - Uji Asumsi Klasik - Uji Normalitas	Hasil F sebesar 49,407 > F-tabel yakni 2,45 dan nilai signifikannya 0,000 < 0.05 Memberi indikasi bahwasanya X1, X2 dan X3 bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Variabel independen: Komunikasi dan disiplin kerja - Variabel dependen: Kinerja karyawan - Metode Penelitian	- Lokasi Penelitian - Tahun Penelitian

Sumber: Data diolah (2022)

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka Kerangka Pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam hal ini peneliti menggunakan variabel kerja sama tim (X_1), komunikasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) sebagai variabel penting dalam menganalisa pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) di hotel Grand Permata Hati Banda Aceh.

1. Pengaruh Kerja sama terhadap Kinerja Karyawan

Kerja sama merupakan suatu factor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mengerjakan sebuah pekerjaan Bersama-sama tentu dapat menghemat banyak waktu dan tenaga sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Menerima tugas menurut keahlian masing-masing menjadi tanggung jawab penting bagi setiap individu. Oleh karena itu peneliti tertarik menggunakan variabel kerja sama sebagai variabel independent (X_1) untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi berperan penting dalam menjaga kerja sama, dengan adanya komunikasi maka kerja sama dapat berjalan dengan baik. Proses pengiriman dan penerimaan pesan serta isi pesan harus berlangsung dan diberikan dengan baik agar tidak terjadi kesalahpahaman. Oleh karena itu peneliti tertarik menggunakan variabel Komunikasi sebagai variabel independent (X_2) untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

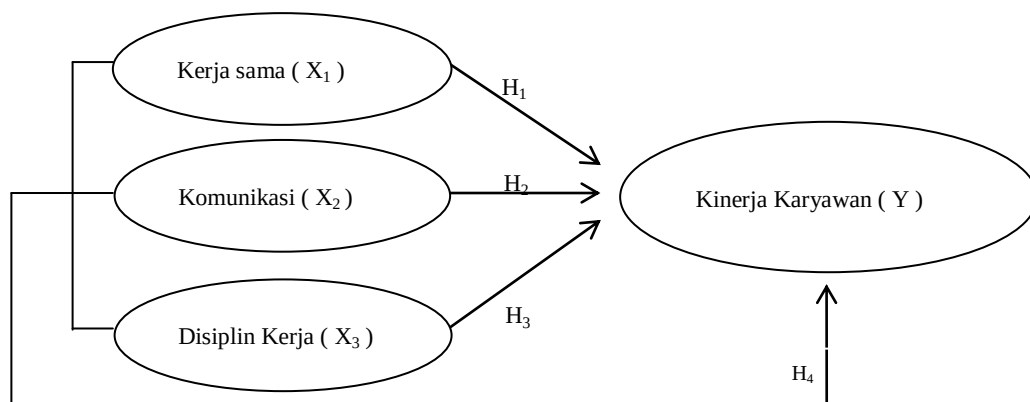
Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Oleh karena itu peneliti tertarik menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independent (X_3) untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kerja sama, komunikasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setelah melihat ketiga variabel di atas, maka dapat dilihat bahwa kerja sama, komunikasi dan disiplin kerja secara individu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik menggunakan variabel kerja sama (X_1), komunikasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersamaan sebagai variabel independent untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Adapun bentuk kerangka pemikiran dari pendeskripsian di atas adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Erawati, (2015:82)

2.4 Hipotesis

Berikut hipotesis berdasarkan kerangka pemikiran:

- H₁ : Kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel Grand Permata Hati Banda Aceh.
- H₂ : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel Grand Permata Hati Banda Aceh.
- H₃ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel Grand Permata Hati banda Aceh.
- H₄ : Kerja sama, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Grand Permata Hati Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kerja sama, komunikasi dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam upaya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel dalam hal ini adalah menguji pengaruh variabel kerja sama, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di hotel Grand Permata Hati Banda Aceh.

3.1.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini ada di Jl. Sultan Iskandar Muda, No. 217, Desa Blang Oi, Kec. Meuraxa, Kota Banda Aceh. Objek penelitian ini di fokuskan pada karyawan Hotel Grand Permata Hati Banda Aceh. Pembatasan penelitian ini di fokuskan pada topik pengaruh kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja karyawan hotel Grand Permata Hati Banda Aceh.

3.1.3. Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan agustus 2022 sampai dengan selesai menggunakan metode studi *one shot*. Studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Studi *one shot* dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan, mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3.1 Horizon Waktu
Horizon Waktu Penelitian

Ketrangan	April 2022	Agust us 2022	Agustus- Desember 2022	Januari 2023	Febru ari 2023	Agustus 2023
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuesioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Data diolah (2023)

3.1 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Utama, (2016:52) Definisi operasional yaitu pemberian atau penetapan makna bagi suatu variabel dengan spesifikasi kegiatan atau pelaksanaan atau operasi yang dibutuhkan untuk mengukur, mengkategorisasi, atau memanipulasi variabel.

Tabel 3.2
Tabel Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja ialah tentang yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Mathis dan Jackson (2009:378).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian Menurut Robbins dalam Sopiah, Sangadji (2018:351).	1-5	Likert
2.	Kerja Sama (X ₁)	Kerja sama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari satu seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur. Sarwono (2011:139).	1. Tanggung Jawab 2. Saling Kontribusi 3. Pengerahan Kemampuan Menurut West dalam Hatta (2017:75).	1-3	Likert
3.	Komunikasi (X ₂)	Komunikasi organisasi pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Romli (2011:2).	1. Kemudahan memperoleh informasi 2. Intensitas Komunikasi 3. Efektifitas Komunikasi 4. Pemahaman Pesan 5. Perubahan Sikap Menurut Wibowo (2014:171).	1-5	Likert

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
4.	Disiplin Kerja (X_3)	Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Davis dalam Mangkunegara (2011:129).	1. Disiplin Waktu 2. Disiplin Peraturan 3. Disiplin Tanggung Jawab menurut Guntur, (2003:34)	1-3	Likert

Sumber: Data diolah (2022)

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajari atau menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan di hotel Grand Permata Hati Banda Aceh sebanyak 80 karyawan.

Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi. Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (*Total Sampling*). Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila sampel bisa seluruh populasi dijadikan sampel. Peneliti akan mengambil seluruh populasi sebagai sampel sebanyak 80 responden.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018: 142). Data primer dapat berupa opini subjek (orang)

secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Skor	Pilihan Jawaban
1	5	Sangat Setuju
2	4	Setuju
3	3	Kurang Setuju
4	2	Tidak Setuju
5	1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2012:133)

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen–dokumen grafis (table, catatan, notulen rapat, SMS dan lain-lain), foto-foto, film, rekaman video, benda-benda dan lain-lain yang dapat memperkaya data primer. Sumber pendukung dari penelitian ini adalah buku-buku pendukung yang berhubungan dengan penelitian ini.

Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber data sekunder

merupakan sumber data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan adalah dengan cara kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keduanya. Berhubungan dengan hal-hal diatas, maka peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner sebagai metode utama dan menggunakan metode dokumentasi sebagai metode pendukung.

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012: 142). Angket digunakan untuk memperoleh data variabel kerja sama, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di hotel Grand Permata Hati.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data sekunder yang meliputi dokumen tentang perkembangan jumlah karyawan dan struktur organisasi. Metode ini digunakan untuk mendapatkan informasi tentang keanggotaan, kepengurusan hotel, dan perkembangan hotel.

3.4 Teknik Analisis Data

Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Teknik analisis data regresi linier berganda digunakan disaat variabel bebas (*independent*) yang mempengaruhi variabel tak bebas (*dependent*) berjumlah dua

atau lebih variabel. Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kerja sama

X₂ = Komunikasi

X₃ = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Variabel independen

3.5 Pengujian Data

Pengujian data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Suatu alat ukur dapat dikatakan layak jika diukur terhadap beberapa subjek yang sama dan diperoleh hasil yang konsisten/sama. Perhitungan statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS*.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukurannya tepat, nyata/benar. Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar

subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria keputusan yaitu:

1. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pernyataan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen/alat penelitian dengan menguji keandalan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner. Butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r alpha positif atau $> r$ tabel maka pernyataan reliabel.
2. Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel maka pernyataan tidak reliabel.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.7 Pengujian Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi

secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data peneliti dapat melakukannya dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Metode pengambilan keputusan ialah data yang normal ditandai dengan nilai signifikansi $> 0,05$, dan data yang tidak normal ditandai dengan nilai signifikansi $< 0,05$

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan bertujuan agar dapat mengetahui seberapa tinggi hubungan antara variabel bebas pada sebuah model regresi linear berganda. Apabila terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independennya maka relasi antara variabel dependen dengan variabel independennya akan mengalami gangguan. Kurniawan, (2014: 157). Gejala multikolinearitas dapat diamati melalui suatu uji dalam mendeteksi kesamaan gejala multikolinearitas pada persamaan yang dibentuk. Penggunaan alat uji *Variance Inflation Factor* (VIF) digunakan untuk mendeteksi gejala multikolinearitas. Jika nilai VIF lebih kecil dibanding 10, hal itu menggambarkan tidak terjadi gejala multikolinearitas sehingga tidak terjadinya hubungan antar variabel independen

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini ialah dengan menggunakan metode Glesjer. Cara untuk mendeteksi ada dan tidak adanya gejala heteroskedastisitas ialah dengan melihat nilai

signifikasinya. Jika nilai sig. $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan apabila nilai sig. $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini variabel independen adalah Kerja sama (X_1), Komunikasi (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja karyawan (Y). Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas (independen) secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen dasar pertimbangan pengambilan keputusan sebagai berikut :

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table.

- a. Jika t hitung $>$ dari t tabel, maka H_0 di tolak dan H_1 diterima
- b. Jika t hitung $<$ dari t tabel, maka H_0 di terima dan H_1 ditolak

Dengan menggunakan probabilitas signifikan.

- a. Apabila nilai signifikannya $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b. Apabila nilai signifikannya $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3.8.2 Uji F (Simultan)

Uji f pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang akan digunakan ialah

Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table.

- c. Jika f hitung $>$ dari f tabel, maka H_0 di tolak dan H_1 diterima
- d. Jika f hitung $<$ dari f tabel, maka H_0 di terima dan H_1 ditolak

Dengan menggunakan probabilitas signifikan.

- c. Apabila nilai signifikannya $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- d. Apabila nilai signifikannya $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y , dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini *R Square* yang digunakan adalah *R Square* yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square* (*Adjusted R^2*) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Hotel Grand Permata Hati ialah sebuah bidang usaha yang bergerak di bidang pelayanan jasa perhotelan. Hotel ini merupakan hotel yang terletak di kota Banda Aceh, tepatnya di Jl. Sultan Iskandar Muda, No. 217, Desa Blang Oi, Kec. Meuraxa Kota Banda Aceh. Hotel ini dibangun pada tahun 2007 dan diresmikan pada tahun 2013 kemudian mengalami renovasi pada tahun 2019. Jumlah kamar yang tersedia di hotel ini saat ini ialah sebanyak 89 kamar dan memiliki total karyawan sebanyak 80 orang karyawan.

Tabel 4.1
Keterangan Karyawan

No.	Keterangan Karyawan	Jumlah
1	Room Division	41
2	Food & Beverage	10
3	Human Capital	6
4	Marketing	6
5	Finance	6
6	Engineer	7
7	Security	4
Total		80

Sumber: Data diolah 2023

Lokasi hotel cukup dekat dengan berbagai tempat wisata di kota Banda Aceh, seperti Kapal PLTD Apung, museum Tsunami dan lain-lain. Hotel Grand Permata Hati Banda Aceh adalah hotel bersertifikat bintang 3 syariah pertama di aceh yang menawarkan pelayanan akomodasi berkonsep islami dan syariah.

4.2. Hasil Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Hotel Grand Permata Hati Banda Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 80 orang karyawan pada hotel Grand Permata Hati Banda Aceh. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban, regresi linier, asumsi klasik dan di akhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi pada responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/ keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, Pendidikan dan status pernikahan.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Laki-Laki	44	55
2	Perempuan	36	45
Jumlah		80	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa Sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin laki—laki sebanyak 44 orang responden (55,0%) dan perempuan 36 orang responden (45,0%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	18-25 Tahun	27	33,8
2	26-30 Tahun	30	37,5
3	31-40 Tahun	17	21,3
4	>40 Tahun	6	7,5

Jumlah	80	100
---------------	-----------	------------

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer(2023)

Berdasarkan table di atas terlihat bahwa responden yang berusia 18-25 tahun sebanyak 27 orang (33,8%), 26-30 tahun sebanyak 30 orang (37,5%), 31-40 tahun sebanyak 17 orang (21,3%), dan >40 tahun sebanyak 6 orang (7,5%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	8	10
3	Diploma	22	27,5
4	Sarjana	44	55
5	Pasca Sarjana	6	7,5
Jumlah		80	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer(2023)

Berdasarkan table frekuensi tentang Pendidikan di atas, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 8 orang (10,0%), yang berpendidikan diploma sebanyak 22 orang (27,5%), yang berpendidikan sarjana ialah sebanyak 44 orang (55,0%), dan responden dengan pendidikan pasca sarjana sebanyak 6 orang (7,5%).

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Belum Menikah	43	53,8
2	Sudah Menikah	37	46,3
Jumlah		80	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan table frekuensi berdasarkan status di atas terlihat bahwa jumlah responden yang belum menikah ialah 43 orang (53,8%), dan jumlah responden yang sudah menikah ialah 37 orang (46,3%).

4.2.2. Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrument penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.6
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Indikator	R Hitung	Signifikansi	R Tabel	Taraf Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.650	0,000	0.2199	0,05	Valid
	Y1.2	0.756	0,000	0.2199	0,05	Valid
	Y1.3	0.744	0,000	0.2199	0,05	Valid
	Y1.4	0.760	0,000	0.2199	0,05	Valid
	Y1.5	0.847	0,000	0.2199	0,05	Valid
Kerja Sama (X1)	X1.1	0.764	0,000	0.2199	0,05	Valid
	X1.2	0.714	0,000	0.2199	0,05	Valid
	X1.3	0.815	0,000	0.2199	0,05	Valid
	X1.4	0.765	0,000	0.2199	0,05	Valid
	X1.5	0.822	0,000	0.2199	0,05	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0.777	0,000	0.2199	0,05	Valid
	X2.2	0.694	0,000	0.2199	0,05	Valid
	X2.3	0.805	0,000	0.2199	0,05	Valid
	X2.4	0.835	0,000	0.2199	0,05	Valid
	X2.5	0.861	0,000	0.2199	0,05	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.641	0,000	0.2199	0,05	Valid
	X3.2	0.761	0,000	0.2199	0,05	Valid
	X3.3	0.821	0,000	0.2199	0,05	Valid
	X3.4	0.611	0,000	0.2199	0,05	Valid
	X3.5	0.723	0,000	0.2199	0,05	Valid
	X3.6	0.590	0,000	0.2199	0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan table di atas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.2199) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *Cronbach's alpha*. Penelitian (Kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha > 0,6$. Hasil uji reabilitas dapat dilihat dari table berikut.

Tabel Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reliabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,807	0,6	Reliable
Kerja sama (X ₁)	0,834	0,6	Reliable
Komunikasi (X ₂)	0,853	0,6	Reliable
Disiplin Kerja (X ₃)	0,783	0,6	Reliable

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan nilai tes reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,807, kerja sama (X₁) dengan nilai 0,834, Komunikasi (X₂) dengan nilai 0,853, dan disiplin kerja (X₃) dengan nilai 0,783. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas lebih besar dari *Cronbach's alpha* yaitu 0,6. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pernyataan variabel kinerja karyawan, kerja sama, komunikasi dan disiplin kerja.

4.2.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Y)	SS		S		N		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Y1.1	39	48,8	36	45,0	5	6,3	0	0	0	0	4,42
2	Y1.2	46	57,5	32	40,0	2	2,5	0	0	0	0	4,55
3	Y1.3	49	61,3	28	35,0	3	3,8	0	0	0	0	4,58
4	Y1.4	54	67,5	23	28,8	3	3,8	0	0	0	0	4,64
5	Y1.5	55	68,8	19	23,8	6	7,5	0	0	0	0	4,61
Rata-rata												4,56

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel frekuensi di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan pada pernyataan pertama memperoleh nilai rata-rata 4,42 (88,5%) yang berarti sangat setuju. Pada pernyataan kedua diperoleh nilai rata-rata 4,55 (91,0%) yang berarti sangat setuju. Pada pernyataan ketiga diperoleh nilai rata-rata 4,58 (91,5%) yang berarti sangat setuju. Pada pernyataan keempat diperoleh nilai rata-rata 4,64 (92,8%) yang berarti sangat setuju. Pada pernyataan kelima diperoleh nilai rata-rata 4,61 (92,3%) yang berarti sangat setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata 4,56 (91,2%) yang berarti sangat setuju.

4.2.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kerja sama

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kerja sama (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Kerja sama

No	Kerja sama (X1)	SS		S		N		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X1.1	48	60,0	25	31,3	7	8,8	0	0	0	0	4,51
2	X1.2	36	45,0	36	45,0	8	10,0	0	0	0	0	4,35
3	X1.3	33	41,3	39	48,8	8	10,0	0	0	0	0	4,31
4	X1.4	40	50,0	33	41,3	7	8,8	0	0	0	0	4,41

No	Kerja sama (X1)	SS		S		N		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
5	X1.5	33	41,3	39	48,8	8	10,0	0	0	0	0	4,31
Rata-rata												4,38

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel frekuensi di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kerja sama pada pernyataan pertama memperoleh nilai rata-rata 4,51 (90,3%) yang berarti sangat setuju. Pada pernyataan kedua diperoleh nilai rata-rata 4,35 (87,0%) yang berarti sangat setuju. Pada pernyataan ketiga diperoleh nilai rata-rata 4,31 (86,3%) yang berarti sangat setuju. Pada pernyataan keempat diperoleh nilai rata-rata 4,41 (88,3%) yang berarti sangat setuju Pada pernyataan kelima diperoleh nilai rata-rata 4,31 (86,3%) yang berarti sangat setuju Sehingga hasil penelitian variabel kerja sama diperoleh nilai rata-rata 4,38 (87,6%) yang berarti sangat setuju.

4.2.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel komunikasi (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Komunikasi

No	Komunikasi (X2)	SS		S		N		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X2.1	34	42,5	41	51,3	5	6,3	0	0	0	0	4,36
2	X2.2	28	35,0	45	56,3	7	8,8	0	0	0	0	4,26
3	X2.3	28	35,0	45	56,3	7	8,8	0	0	0	0	4,26
4	X2.4	23	28,8	46	57,5	11	13,8	0	0	0	0	4,15
5	X2.5	16	20,0	53	66,3	11	13,8	0	0	0	0	4,06
Rata-rata												4,22

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel frekuensi di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel komunikasi pada pernyataan pertama memperoleh nilai

rata-rata 4,36 (87,3%) yang berarti sangat setuju. Pada pernyataan kedua diperoleh nilai rata-rata 4,26 (85,3%) yang berarti sangat setuju. Pada pernyataan ketiga diperoleh nilai rata-rata 4,26 (85,3%) yang berarti sangat setuju. Pada pernyataan keempat diperoleh nilai rata-rata 4,15 (83,0%) yang berarti sangat setuju. Pada pernyataan kelima diperoleh nilai rata-rata 4,06 (81,3%) yang berarti sangat setuju. Sehingga hasil penelitian variabel Komunikasi diperoleh nilai rata-rata 4,22 (84,4%) yang berarti sangat setuju.

4.2.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel disiplin kerja (X3) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X3)	SS		S		N		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X3.1	36	45,0	36	45,0	8	10,0	0	0	0	0	4,35
2	X3.2	49	61,3	28	35,0	3	3,8	0	0	0	0	4,58
3	X3.3	44	55,0	33	41,3	1	1,3	2	2,5	0	0	4,49
4	X3.4	46	57,5	33	41,3	1	1,3	0	0	0	0	4,56
5	X3.5	52	65,0	24	30,0	4	5,0	0	0	0	0	4,60
6	X3.6	62	77,5	16	20,0	2	2,5	0	0	0	0	4,75
Rata-rata												4,55

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel frekuensi di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel disiplin kerja pada pernyataan pertama memperoleh nilai rata-rata 4,35 (87,0%) yang berarti sangat setuju. Pada pernyataan kedua diperoleh nilai rata-rata 4,58 (91,5%) yang berarti sangat setuju. Pada pernyataan ketiga diperoleh nilai rata-rata 4,49 (89,8%) yang berarti sangat setuju. Pada pernyataan keempat diperoleh nilai rata-rata 4,56 (91,3%) yang berarti sangat setuju. Pada

pernyataan kelima diperoleh nilai rata-rata 4,60 (92,0%) yang berarti sangat setuju. Pada pernyataan keenam diperoleh nilai rata-rata 4,75 (95,0%) yang berarti sangat setuju. Sehingga hasil penelitian variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata 4,55 (91,1%) yang berarti sangat setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui metode analisis Kolmogorov Smirnov residual yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan nilai signifikasi $> 0,05$, dan data yang tidak normal ditandai dengan nilai signifikasi $< 0,05$. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.05075595
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.090
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data hasil penelitian (2023)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berindikasi normal. Menurut hasil analisis metode Kolmogorov

Smirnov residual diatas terlihat bahwa nilai signifikansi dari hasil uji normalitas tersebut adalah 0,070 yang berarti lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

4.2.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi dibantu dengan SPSS. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel bebas harus terbebas dari dari korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terkait akan terganggu jika ada korelasi yang tinggi antara variabe-variabel bebasnya.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	VIF	Keterangan
1	Kerja sama (X1)	1,470	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	Komunikasi (X2)	1,184	Tidak Terjadi Multikolinieritas
3	Disiplin Kerja (X3)	1,470	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data hasil penelitian (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh nilai VIF variabel independen < 10 . Hal ini berarti bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat digunakan.

4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan menggunakan metode Glesjer dengan cara melihat nilai signifikan pada setiap variabel. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka

tidak terjadi heteroskedastisitas dan apabila nilai sig. < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Dimana hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.109	.047		2.318	.023
Kerja Sama (X1)	.001	.002	.053	.395	.694
Komunikasi (X2)	-.003	.002	-.220	-1.810	.074
Disiplin Kerja (X3)	-.001	.002	-.059	-.434	.666

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Data hasil penelitian (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi > 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas,

4.2.4. Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kerja sama (X_1), Komunikasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.777	1.608		.483	.630
Kerja Sama (X1)	.466	.061	.539	7.617	.000
Komunikasi (X2)	.206	.058	.227	3.582	.001
Disiplin Kerja (X3)	.273	.064	.303	4.283	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data hasil penelitian (2023)

Berdasarkan table 4.14 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

$$Y = 0,777 + 0.466x_1 + 0.206x_2 + 0.273x_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 0,777 artinya apabila variabel X_1 sampai X_3 bernilai nol (0) atau nilainya tetap (konstan), maka variabel Y memiliki nilai sebesar 0,777.

1. Variabel Kerja sama (X_1)

Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0.466 artinya terjadi peningkatan variabel X_1 sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.466 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X_1 terhadap variabel Y searah yang dimana apabila variabel X_1 naik maka variabel Y naik. Artinya semakin tinggi nilai variabel X_1 semakin tinggi nilai variabel Y begitu pula sebaliknya semakin rendah variabel X_1 maka semakin rendah pula nilai variabel Y .

2. Variabel Komunikasi (X_2)

Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0.206 artinya terjadi peningkatan variabel X_2 sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.206 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X_2 terhadap variabel Y searah yang dimana apabila variabel X_2 naik maka variabel Y naik. Artinya semakin tinggi nilai variabel X_2 semakin tinggi nilai variabel Y begitu pula sebaliknya semakin rendah variabel X_2 maka semakin rendah pula nilai variabel Y .

3. Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0.273 artinya terjadi peningkatan variabel X_3 sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.273 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X_3 terhadap variabel Y searah yang dimana apabila variabel X_3 naik maka variabel Y naik. Artinya semakin tinggi nilai variabel X_3 semakin tinggi nilai variabel Y begitu pula sebaliknya semakin rendah variabel X_3 maka semakin rendah pula nilai variabel Y .

4.2.4.1 Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table 4.14 diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

4.2.4.1.1. Kerja Sama (X_1)

Pada variabel Kerja sama (X_1) diperoleh $t_{hitung} (7,617) > t_{tabel} (1,99167)$, maka H_0 ditolak (H_1 diterima), artinya variabel kerja sama (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Permata Hati Banda Aceh dengan tingkat signifikansi $< 5\%$. Artinya semakin baik kerja sama (X_1), semakin tinggi juga kinerja karyawan (Y).

4.2.4.1.2. Komunikasi (X_2)

Pada variabel Komunikasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} (3,582) > t_{tabel} (1,99167)$, maka H_0 ditolak (H_1 diterima), artinya variabel komunikasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Permata Hati Banda Aceh dengan tingkat signifikansi $< 5\%$. Artinya semakin baik komunikasi (X_2), semakin tinggi juga kinerja karyawan (Y).

4.2.4.1.3. Disiplin Kerja (X_3)

Pada variabel Disiplin kerja (X_3) diperoleh t_{hitung} (4,283) > t_{tabel} (1,99167), maka H_0 ditolak (H_1 diterima), artinya variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Permata Hati Banda Aceh dengan tingkat signifikansi < 5%. Artinya semakin baik disiplin kerja (X_3), semakin tinggi juga kinerja karyawan (Y).

4.2.4.2. Uji F (Simultan)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table dibawah, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.904	3	93.635	72.692	.000 ^b
	Residual	97.896	76	1.288		
	Total	378.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_3), Komunikasi (X_2), Kerja Sama (X_1)

Sumber: Data hasil penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} ($72,692 > 2.72$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (5%). Dengan demikian, H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya variabel X_1 sampai X_3 jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

4.2.4.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.731	1.13495

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Komunikasi (X2), Kerja Sama (X1)

Sumber: Data hasil penelitian (2023)

Dari tabel diatas dapat terlihat nilai R Square 0,742 atau 74%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel X_1 sampai X_3 terhadap Variabel Y secara gabungan, sedangkan sisanya 26% dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini seperti motivasi kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan, insentif dan lain-lain atau nilai error.

4.3. Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya manager Hotel Grand Permata Hati Banda Aceh dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kerja sama, komunikasi dan disiplin kerja, dengan cara selalu meningkatkan kualitas SDM karyawan agar karyawan mengerti apa yang manager inginkan.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja karyawan ditentukann oleh kualitas kerja sama, komunikasi dan disiplin kerja. Semakin bagus kerja sama, komunikasi dan disiplin kerja maka semakin besar peluang bagi

Hotel Grand Permata Hati kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Pada masa yang akan datang, diharapkan bagi karyawan Hotel Grand Permata Hati dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara selalu meningkatkan kualitas SDM karyawan agar mendapatkan kualitas kinerja yang baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kerja sama terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Permata Hati Banda Aceh. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai t sebesar $7,617 > t_{hitung} 1,99167$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin baik kerja sama karyawan semakin baik juga kinerja karyawan..
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Permata Hati Banda Aceh. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai t sebesar $3,582 > t_{hitung} 1,99167$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin baik komunikasi karyawan semakin baik juga kinerja karyawan..
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Permata Hati Banda Aceh. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai t sebesar $4,283 > t_{hitung} 1,99167$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan semakin baik juga kinerja karyawan

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kerja sama, komunikasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Permata Hati Banda Aceh. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai F sebesar $72,692 > 2,723$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin baik kerja sama, komunikasi dan disiplin kerja secara bersamaan (Simultan) maka semakin baik juga kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Produktivitas kerja sama tim karyawan Hotel Grand Permata Hati termasuk dalam kategori tinggi, maka pimpinan perusahaan perlu mempertahankan. Hal ini dapat dilakukan dengan selalu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kerja sama seperti saling pengertian, saling membantu dan tanggung jawab.
2. Komunikasi dari karyawan Hotel Grand Permata Hati termasuk dalam kategori tinggi. Pemimpin perusahaan hendaknya mempertahankan hal ini. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan komunikasi yang bagus yaitu dengan membangun kepercayaan, mencegah dan mengatasi masalah serta meningkatkan kekompakan antar karyawan.
3. Disiplin kerja karyawan Hotel Grand Permata Hati termasuk dalam kategori tinggi, maka hal ini harus dipertahankan. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan disiplin kerja yaitu dengan

melakukan pengawasan melekat, adanya teladan yang baik dari pimpinan dan penerapan keadilan sehingga disiplin kerja dari karyawan dapat dibina, tidak hanya takut dengan sanksi yang diberikan tetapi kedisiplinan timbul dari kesadaran setiap karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Iteraksa.
- Erawati, Andi Hartini. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Amaris Makassar*. Jurnal Economix, Vol. 3 no. 1 Juni 2015, hal 82
- Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Guntur, Letje S. (2000). *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hatta, Muhammad. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja samatim dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh*. Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199. Volume 1, No. September 2017. Hal 70-81.
- Kurniawan, Albert. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktek Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A.P, (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.P, (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.P, (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.P, (2017). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jacson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Dua*. Jakarta: Salemba Empat
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Romli, Khomsahrial. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Grafindo

- Rivai,V dan Sagala EJ. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua Cetakan Kelima. Jakarta. PT. Raja Grafindo.
- Sopian, Sangadji, E. M, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Sugioyo, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Cetakan Ke 13*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugioyo, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Cetakan Ke 13*, Bandung: Alfabeta.
- Sutama, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, PTK, dan R&D*. Kartasura: Fairus Media.
- Sarwono. S.W, (2011). *Psikologi Remaja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sadarmayanti, (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, kinerja dan Produktivitas kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sumarsan, Thomas. (2013). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yudha M Saputra dan Rudyanto, (2005). *Pembelajaran Kooperatif untuk Meningkatkan Keterampilan Anak TK*. Jakarta: DepDiknas, Dikti, Direktorat P2TK2PT.

LAMPIRAN I KUESIONER

Kuesioner Penelitian

PENGARUH KERJA SAMA TIM, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL GRAND PERMATA HATI BANDA ACEH

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ 18-25 Tahun ☐ 31-40 Tahun
☐ 26-30 Tahun ☐ >40 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Status : ☐ Belum Menikah ☐ Sudah Menikah

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju.

A. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merupakan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik					
2	Saya merupakan karyawan yang sanggup mengerjakan banyak tugas di saat jam kerja					
3	Saya merupakan karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya merupakan karyawan yang mampu bekerja sesuai target					
5	Saya merupakan karyawan yang mampu mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain					

B. Kerjasama (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merupakan karyawan yang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas saya					
2	Saya dengan bersedia membantu teman kerja yang kesusahan dalam bekerja sama					
3	Saya merupakan karyawan yang suka berkontribusi terhadap suatu pekerjaan					
4	Saya merupakan karyawan yang sudah memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan					
5	Kemampuan yang saya kerahkan untuk perusahaan sejauh ini sudah maksimal					

C. Komunikasi (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Proses mendapatkan informasi di hotel atau antar karyawan tergolong mudah					
2	Saya merupakan karyawan yang mudah memberikan pesan secara mendalam kepada karyawan lain					
3	Saya merupakan karyawan yang menyampaikan pesan secara efektif					
4	Saya merupakan karyawan yang mudah memahami pesan yang saya terima					
5	Saya merupakan karyawan yang tidak mudah terpengaruh terhadap suatu pesan					

D. Disiplin Kerja (X₃)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja					
2	Saya patuh terhadap jam kerja perusahaan					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan benar					
4	Saya sudah bekerja maksimal sesuai dengan peraturan					
5	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah dipakai					
6	Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai peraturan jika melakukan pelanggaran					

No ·	Data Responden				Kinerja Karyawan (Y)						Kerja sama (X1)						Komunikasi (X2)						Disiplin Kerja (X3)						
	J K	U S	P N	S	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Σ Y	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	ΣX 1	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	ΣX 2	X3. 1	X3. 2	X3. 3	X3. 4	X3. 5	X3. 6	ΣX 3
1	1	2	3	1	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24
2	1	1	2	1	4	5	5	5	4	23	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	5	5	28
3	2	2	3	2	4	4	4	3	3	18	5	4	4	4	4	21	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	4	4	24
4	1	2	3	2	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	5	27
5	1	2	3	1	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	4	23
6	2	1	2	1	5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	5	5	28
7	2	1	1	1	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	4	28
8	2	1	3	1	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
9	2	2	3	1	4	5	5	5	5	24	4	3	4	4	4	19	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	4	5	27
10	1	1	1	1	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	3	4	26
11	1	1	3	1	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	4	22	4	3	3	4	4	18	3	4	4	5	5	5	26
12	1	2	1	1	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	5	5	29
13	2	1	1	1	5	5	4	5	4	23	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30
14	2	4	3	2	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	21	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	4	5	27
15	2	2	3	2	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	5	21	4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	5	5	29
16	1	1	2	1	5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	5	5	28
17	2	2	2	2	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	5	26
18	2	3	3	2	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	5	5	29
19	2	2	1	2	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	4	5	28
20	1	1	2	1	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	5	4	4	4	21	5	5	4	5	5	5	29
21	1	2	3	1	5	4	4	5	4	22	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	5	25
22	1	1	2	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	4	4	20
23	1	3	3	2	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	4	22	5	5	4	4	5	4	27
24	1	1	3	1	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	5	24	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	5	5	28
25	2	3	2	2	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	4	22	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	5	5	28
26	1	1	3	1	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	29
27	1	1	2	1	5	5	4	5	4	23	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	5	28
28	1	3	3	2	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	25
29	2	1	2	2	5	4	5	5	4	23	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	5	25
30	2	1	2	1	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	5	28
31	1	2	3	1	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	4	28
32	1	4	3	1	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	4	5	4	4	4	21	4	5	5	5	5	5	29

33	1	2	3	1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	5	30
34	2	3	2	2	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	5	5	26
35	2	4	4	2	5	4	4	4	4	21	4	4	3	4	3	18	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	5	5	26
36	1	3	3	2	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	5	30
37	1	1	3	1	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	5	5	29
38	1	2	2	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	4	5	27
39	1	2	3	1	4	4	5	4	5	22	5	4	5	5	4	23	4	5	4	4	4	21	5	5	4	5	5	5	29
40	1	3	3	2	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	5	5	30
41	2	2	2	2	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	4	28
42	2	3	2	2	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	4	5	4	4	4	21	4	5	5	5	5	5	29
43	2	4	4	2	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	2	4	3	3	18
44	1	2	3	1	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	5	5	26
45	2	2	3	1	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	3	18	3	5	4	5	5	5	27
46	1	3	3	2	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	5	30
47	1	3	3	2	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	5	5	29
48	1	1	1	1	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	5	30
49	2	1	2	1	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	5	29
50	2	2	2	1	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	5	30
51	1	1	3	1	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	4	5	4	4	4	21	4	5	5	5	5	5	29
52	1	2	3	1	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	5	30
53	2	2	3	2	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	4	28
54	1	2	2	1	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	5	27
55	2	1	3	1	5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	5	5	28
56	2	3	4	2	5	5	4	5	4	23	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30
57	2	2	3	2	5	4	4	5	4	22	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	5	25
58	1	3	3	2	5	5	4	5	4	23	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	5	28
59	2	1	3	1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	5	30
60	1	1	1	1	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	5	5	29
61	1	2	3	1	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	4	28
62	1	4	3	2	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24
63	2	3	3	2	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	5	27
64	2	2	3	2	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	4	22	4	3	3	4	4	18	3	4	4	5	5	5	26
65	2	2	3	2	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	5	26
66	2	1	2	1	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	4	22	5	5	4	4	5	4	27

67	1	3	4	2	5	4	5	5	4	23	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	5	25
68	1	3	3	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	5	30
69	1	2	3	1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	4	5	27
70	1	2	3	2	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	4	28
71	2	3	2	2	5	4	4	5	4	22	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	5	25
72	2	4	4	2	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	4	28
73	1	2	2	2	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	4	28
74	2	2	3	2	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	2	4	3	3	18
75	1	1	1	1	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	5	5	29
76	2	3	4	2	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	3	18	3	5	4	5	5	5	27
77	1	2	3	1	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	5	5	29
78	2	1	2	1	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	4	22	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	5	5	28
79	1	1	2	1	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	5	5	26
80	1	1	3	1	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	3	18	3	5	4	5	5	5	27

LAMPIRAN III OUTPUT HASIL PENGOLAHAN DATA

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	44	55.0	55.0	55.0
	Wanita	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 Tahun	27	33.8	33.8	33.8
	26-30 Tahun	30	37.5	37.5	71.3
	31-40 Tahun	17	21.3	21.3	92.5
	>40 Tahun	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	8	10.0	10.0	10.0
	Diploma	22	27.5	27.5	37.5
	Sarjana	44	55.0	55.0	92.5
	Pasca Sarjana	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	43	53.8	53.8	53.8
	Sudah Menikah	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Kinerja Karyawan (Y)
Y1.1	Pearson Correlation	1	.426**	.198	.384**	.402**	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000	.078	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y1.2	Pearson Correlation	.426**	1	.474**	.412**	.554**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y1.3	Pearson Correlation	.198	.474**	1	.507**	.633**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.078	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y1.4	Pearson Correlation	.384**	.412**	.507**	1	.572**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y1.5	Pearson Correlation	.402**	.554**	.633**	.572**	1	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.650**	.756**	.744**	.760**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kerja Sama (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.371**	.482**	.478**	.631**	.764**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	.371**	1	.542**	.428**	.423**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	.482**	.542**	1	.531**	.608**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.4	Pearson Correlation	.478**	.428**	.531**	1	.531**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.5	Pearson Correlation	.631**	.423**	.608**	.531**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80
Kerja Sama (X1)	Pearson Correlation	.764**	.714**	.815**	.765**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Komunikasi (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.427**	.565**	.550**	.551**	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.427**	1	.525**	.385**	.417**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.565**	.525**	1	.514**	.595**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	.550**	.385**	.514**	1	.861**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	.551**	.417**	.595**	.861**	1	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80
Komunikasi (X2)	Pearson Correlation	.777**	.694**	.805**	.835**	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Disiplin Kerja (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.504**	.480**	.083	.367**	.078	.641**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.466	.001	.489	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X3.2	Pearson Correlation	.504**	1	.596**	.303**	.470**	.250*	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.000	.026	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X3.3	Pearson Correlation	.480**	.596**	1	.481**	.414**	.384**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X3.4	Pearson Correlation	.083	.303**	.481**	1	.329**	.456**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.466	.006	.000		.003	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X3.5	Pearson Correlation	.367**	.470**	.414**	.329**	1	.440**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.003		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X3.6	Pearson Correlation	.078	.250*	.384**	.456**	.440**	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.489	.026	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Disiplin Kerja (X3)	Pearson Correlation	.641**	.761**	.821**	.611**	.723**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	5

UJI RELIABILITAS (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	5

UJI RELIABILITAS (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	5

UJI RELIABILITAS (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	6

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel (Y)

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
N	Valid	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.4250	4.5500	4.5750	4.6375	4.6125

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.3	6.3	6.3
	4	36	45.0	45.0	51.3
	5	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.5	2.5	2.5
	4	32	40.0	40.0	42.5
	5	46	57.5	57.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.8	3.8	3.8
	4	28	35.0	35.0	38.8
	5	49	61.3	61.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.8	3.8	3.8
	4	23	28.8	28.8	32.5
	5	54	67.5	67.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.5	7.5	7.5
	4	19	23.8	23.8	31.3
	5	55	68.8	68.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel (X1)**Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.5125	4.3500	4.3125	4.4125	4.3125

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	8.8	8.8	8.8
4	25	31.3	31.3	40.0
5	48	60.0	60.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	10.0	10.0	10.0
4	36	45.0	45.0	55.0
5	36	45.0	45.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	10.0	10.0	10.0
4	39	48.8	48.8	58.8
5	33	41.3	41.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	8.8	8.8	8.8
4	33	41.3	41.3	50.0
5	40	50.0	50.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	10.0	10.0	10.0
4	39	48.8	48.8	58.8
5	33	41.3	41.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel (X2)

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.3625	4.2625	4.2625	4.1500	4.0625

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.3	6.3	6.3
	4	41	51.3	51.3	57.5
	5	34	42.5	42.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	8.8	8.8	8.8
	4	45	56.3	56.3	65.0
	5	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	8.8	8.8	8.8
	4	45	56.3	56.3	65.0
	5	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	13.8	13.8	13.8
	4	46	57.5	57.5	71.3
	5	23	28.8	28.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	13.8	13.8	13.8
	4	53	66.3	66.3	80.0
	5	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel (X3)

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
N	Valid	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3500	4.5750	4.4875	4.5625	4.6000	4.7500

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.0	10.0	10.0
	4	36	45.0	45.0	55.0
	5	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.8	3.8	3.8
	4	28	35.0	35.0	38.8
	5	49	61.3	61.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	1	1.3	1.3	3.8
	4	33	41.3	41.3	45.0
	5	44	55.0	55.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	33	41.3	41.3	42.5
	5	46	57.5	57.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.0	5.0	5.0
	4	24	30.0	30.0	35.0
	5	52	65.0	65.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.5	2.5	2.5
	4	16	20.0	20.0	22.5
	5	62	77.5	77.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Analisis Regresi Linier Berganda**Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.05075595
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.090
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinieritas**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.777	1.608		.483	.630		
	Kerja Sama (X1)	.466	.061	.539	7.617	.000	.680	1.470
	Komunikasi (X2)	.206	.058	.227	3.582	.001	.845	1.184
	Disiplin Kerja (X3)	.273	.064	.303	4.283	.000	.680	1.470

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Heteroskedastisitas Metode Glesjer

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.109	.047		2.318	.023
Kerja Sama (X1)	.001	.002	.053	.395	.694
Komunikasi (X2)	-.003	.002	-.220	-1.810	.074
Disiplin Kerja (X3)	-.001	.002	-.059	-.434	.666

a. Dependent Variable: ABS

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.777	1.608		.483	.630
Kerja Sama (X1)	.466	.061	.539	7.617	.000
Komunikasi (X2)	.206	.058	.227	3.582	.001
Disiplin Kerja (X3)	.273	.064	.303	4.283	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.904	3	93.635	72.692	.000 ^b
	Residual	97.896	76	1.288		
	Total	378.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Komunikasi (X2), Kerja Sama (X1)

Uji Determinasi R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.731	1.13495

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Komunikasi (X2), Kerja Sama (X1)

LAMPIRAN IV

Tabel r untuk df = 51- 80

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

LAMPIRAN IV

Tabel T untuk df = 41-80

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN IV

Table F untuk df_2 51-80

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k)$	1	2	3	4	5	6	7	8
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056