



**ANALISIS KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP DISIPLIN KERJA DI PT.MAHKOTA SRIKANDI  
ABADI (LIM'S HOTEL) DI TEBING TINGGI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**GRACE THEO FANY SIMATUPANG**

NPM 1915310311

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**MEDAN**

**2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI LIM'S HOTEL TEBING TINGGI

NAMA : GRACE THEOFANY SIMATUPANG  
N.P.M : 1915310311  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 11 Mei 2024

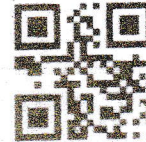
DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Nuzani Kemalasari Istiqamah, S.E., S.Psi., M.Psi.

PEMBIMBING II



Nashrudin Setiawan, S.E., M.M.

## PERNYATAAN

Saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Grace Theofany Simatupang

NPM : 1915310311

Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen

Judul Skripsi : Analisis Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT.Mahkota Srikandi Abadi ( Lim's Hotel) Tebing Tinggi

Dengan ini menyatakan bahwa ;

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpub Untuk menyimpan , mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Mei 2024



(Grace Theofany Simatupang)



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Grace Theofany Simatupang  
Tempat / Tanggal Lahir : Dolok Masihul / 17 Januari 2000  
NPM : 1915310311  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Dusun II Desa Pertambahan, Kec.Dolok Masihul,  
Kab.Serdang Bedagai

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat di gunakan dengan seperlunya.

Medan, Mei 2024



(Grace Theofany Simatupang)

## ABSTRAK

Perusahaan dalam melaksanakan operasionalnya membutuhkan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan jabatan yang diberikan. Karyawan diharapkan dapat menerapkan disiplin kerja yang baik bagi pencapaian tujuan utama perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah kerjasama tim, komunikasi yang baik antara karyawan, serta memiliki motivasi yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Mahkota Srikandi Abadi (Lim's Hotel) Di Tebing Tinggi. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh, dimana populasi berjumlah 30 orang responden kemudian total sampel menjadi sebanyak 30 orang responden. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian, secara simultan kerjasama tim, komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di PT. Mahkota Srikandi Abadi (Lim's Hotel) Di Tebing Tinggi dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $25.791 > 2,79$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Secara parsial kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di PT. Mahkota Srikandi Abadi (Lim's Hotel) Di Tebing Tinggi dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $4.188 > 1,67$  pada signifikan  $0,002 < 0,05$ . Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di PT. Mahkota Srikandi Abadi (Lim's Hotel) Di Tebing Tinggi dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $8.607 > 1,67$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ . Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di PT. Mahkota Srikandi Abadi (Lim's Hotel) Di Tebing Tinggi dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $5,503 > 1,67$  pada signifikan  $0,001 < 0,05$ .

**Kata kunci : Kerjasama Tim, Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja**

## ABSTRACT

*In carrying out its operations, companies need employees to carry out assigned tasks in accordance with their assigned positions. Employees are expected to be able to apply good work discipline to achieve the company's main goals. Several factors that influence employee work discipline are teamwork, good communication between employees, and having good motivation. This research aims to find out how much influence teamwork, communication and motivation have on employee work discipline at PT. Mahkota Srikandi Abadi (Lim's Hotel) in Tebing Tinggi. The research method used in this research is quantitative research, the sampling technique in this research is using a saturated sample, where the population is 30 respondents then the total sample is 30 respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression tests. Based on the research results, teamwork, communication and motivation simultaneously have a positive and significant effect on work discipline at PT. Mahkota Srikandi Abadi (Lim's Hotel) in Tebing Tinggi with a value of  $F_{count} > F_{table}$  is  $25.791 > 2,79$  and a significant  $0.000 < 0.05$ . Partially, teamwork has a positive and significant effect on work discipline at PT. Mahkota Srikandi Abadi (Lim's Hotel) in Tebing Tinggi with a value of  $t_{count} > t_{table}$ ,  $4.188 > 1,67$  with a significance of  $0,002 < 0,05$ . Partially communication has a positive and significant effect on work discipline at PT. Mahkota Srikandi Abadi (Lim's Hotel) in Tebing Tinggi with a value of  $t_{count} > t_{table}$ ,  $8.607 > 1,67$  with a significance of  $0,000 < 0,05$ . Partially motivation has a positive and significant effect on work discipline at PT. Mahkota Srikandi Abadi (Lim's Hotel) in Tebing Tinggi with a value of  $t_{count} > t_{table}$ ,  $5,503 > 1,67$  with a significance of  $0,001 < 0,05$ .*

**Keywords: Teamwork, Communication, Motivation, Work Discipline**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lim'S Hotel Tebing Tinggi. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Srata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan laporan skripsi ini penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Dr.H.Muhammad Isa Indrawan, SE.,MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Bapak Dr.E.Rusiadi, S.E.,M.Si selaku dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA.,Msc.M selaku Kepala Program Studi Manajemen
4. Ibu Nuraini Kemalasari Istiqamah, S.E,S.Psi,M.Psi selaku Dosen Pembimbing I yang sudah banyak meluangkan waktunya untuk bimbingan dan memberikan kritik dan saran maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini dan terhadap perbaikan skripsi penulis.
5. Bapak Nashrudin Setiawan, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing II yang juga banyak membantu penulisan skripsi dan meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan dan dukungan, sehingga saya dapat menyelesaikan

skripsi penulis.

6. Seluruh Dosen Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi
7. Bapak Wilbert Halim selaku Pimpinan Lim'S Hotel Tebing Tinggi dan Staff Karyawan yang mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di Lim's Hotel Tebing Tinggi.
8. Kepada Orang Tua penulis, Bapak H.Simatupang dan Ibu D.K br.Saragih, dan saudari penulis yang selalu memberikan kasih sayang, doa, yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, yang merupakan anugerah terbesar dalam hidup. Penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan.
9. Wilbert Halim, Astrid widya, Rahmawanti, Andre Pasaribu, Hari Kurniawan, Nadra Nurul Afdilla, Ajeng Dwi Najla'a, Muhammad Farhan, Fany.N, selaku teman,sahabat dan rekan kerja yang telah banyak membantu dan memberi dukungan selama pengerjaan skripsi yang penulis lakukan.

Penulis menyadari segala keterbatasan yang ada pada saat pelaksanaan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu sebab penulis itu meminta maaf atas segala kekurangan yang ada.

Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang dapat menyempurnakan segala kekurangan yang ada. Semoga laporan ini bermanfaat bagi penulis khususnya pembaca pada umumnya.

Medan, Mei 2024  
Penulis

Grace Theo Fany Simatupang



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
G.Keaslian Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori .....	12
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
1. Disiplin Kerja .....	13
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	14
c. Tujuan Disiplin Kerja .....	14
d. Indikator Disiplin Kerja.....	14
2. Kerjasama tim .....	15
a. Pengertian Kerjasama Tim .....	15
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerjasama tim .....	16
c. Fungsi dan Manfaat Kerjasama Tim .....	16
d. Indikator Kerjasama Tim.....	16
3. Komunikasi .....	17
a. Pengertian Komunikasi.....	17
b. Fungsi Komunikasi.....	17
c. Bentuk-bentuk Komunikasi .....	18
d. Tujuan Komunikasi .....	19
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi .....	20
f. Indikator Komunikasi .....	22
4. Motivasi .....	23
a. Pengertian Motivasi .....	23
b. Tujuan Pemberian Motivasi .....	24
c. Teori-Teori Motivasi Kerja .....	24
d. Aspek-aspek Motivasi kerja .....	25
e. Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	26
f. Indikator Motivasi Kerja.....	26
B. Penelitian Sebelumnya .....	27
C. Kerangka Konseptual.....	31
D. Hipotesis .....	32

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
1. Tempat Penelitian .....	34
2. Waktu Penelitian .....	35
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data .....	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel .....	35
3. Jenis dan Sumber Data.....	36
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	38
1. Definisi Operasional .....	38
2. Pengukuran Variabel.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Analisis Data .....	40
1. Uji Instrumen Penelitian .....	40
2. Uji Asumsi Klasik.....	41
3. Analisis Linear Berganda.....	42
4. Uji Hipotesis .....	43

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	44
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	44
2. Karakteristik Responden.....	49
3. Metode Analisis Data.....	50
B. Pembahasan.....	62
1. Pengaruh Kerjasama tim Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.....	63
2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.....	63
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.....	64

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Lokasi Kerja Lim'S Hotel.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	54
Gambar 4.2. Logo Organisasi .....	54
Gambar 4.3.Hasil Uji Normalitas.....	65
Gambar 4.4. Hasil Uji Heterokedastisitas .....	67

## DAFTAR TABEL

Table 1.1 <i>Pra-survey</i> Disiplin Kerja.....	4
Tabel 1.2 Hasil <i>Pra-survey</i> Faktor Individu.....	5
Tabel 1.3 Hasil <i>Pra-survey</i> Dukungan Organisasi.....	6
Tabel 1.4 Keaslian Penelitian.....	10
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	26
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	36
Tabel 3.3 Ukuran Ketepatan KMO.....	43
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Umur Responden.....	30
Tabel 4.3 Karakteristik Tingkat Pendidikan.....	30
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kerjasama tim.....	60
Tabel 4.5 Keterangan Uji Validitas Kerjasama tim.....	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Komunikasi.....	61
Tabel 4.7 Keterangan Uji Validitas Komunikasi.....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	61
Tabel 4.9 Keterangan Uji Validitas Motivasi.....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4.11 Keterangan Uji Validitas Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas.....	66
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	69
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	70
Tabel 4.17 Hasil Uji Determinasi.....	71

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia saat ini sangatlah penting bagi suatu perusahaan karena dengan adanya kinerja karyawan yang bagus maka akan tercipta sebuah hasil yang maksimal. Sebagai seorang karyawan juga menginginkan sebuah perusahaan yang bisa memotivasi dan memiliki kerjasama tim yang baik. Oleh karena itu, perusahaan juga harus memperhatikan sekitar lingkungan kerja agar karyawannya merasa nyaman.

Dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi menjadi lebih berkembang. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut.

Sumber daya perusahaan seperti modal dan mesin tidak memberikan hasil yang optimal apabila tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki kinerja yang baik. Disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kerjasama tim, komunikasi, dan motivasi. Oleh karena itu dapat dicapai karyawan dengan maksimal. Disiplin Kerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dan dihitung jumlahnya. Akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru

untuk produk barang dan jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kerjasama tim adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kerjasama tim yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kerjasama tim juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi sangat diperlukan oleh atasan kepada karyawan untuk menyampaikan program-program seperti program bagaimana cara untuk melakukan pelayanan yang baik dan benar kepada pelanggan setia maupun konsumen yang selalu dilakukan untuk mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan. Keberhasilan sebuah lembaga atau organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia didalamnya. Hal ini ada unsur manusia di dalamnya, dengan melihat dari kebutuhan, keinginan, harapan, bakat, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan lembaga atau organisasi termasuk komunikasi di dalamnya. Sehingga menimbulkan motivasi dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan yang optimal dan akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu yang juga mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin Kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Karena kerja yang baik akan mempengaruhi gairah semangat kerja



karyawan saat bekerja.

PT. Mahkota Srikandi Abadi adalah suatu perusahaan yang di kelola secara perorangan. PT. Mahkota Srikandi Abadi memiliki beberapa usaha seperti mabeul, resto dan hotel. Lim'S Hotel adalah salah satu bidang usaha yang berada di bawah naungan PT. Mahkota Srikandi Abadi yang terletak di Tebing Tinggi merupakan salah satu hotel yang terbilang cukup bagus dari hotel lain yang ada di sekitarnya. Untuk design yang bernuansa kekikian dan mempunyai ciri khas unik, menjadikan Lim'S Hotel sebagai hotel yang sangat diminati oleh para tamu baik dari pemerintahan, company, atau tamu biasa. Memiliki fasilitas restoran, cafe, karaoke dan *rooftop* yang juga bernuansa kekinian yang mendukung fasilitas hotel tersebut semakin banyak diminati. Selain itu, Lim'S Hotel juga sudah memiliki sertifikat PHRI dan sudah berstandar hotel bintang 3 di Tebing Tinggi.

Karyawan juga memerlukan adanya dukungan dari atasan untuk menambah semangat dalam bekerja. Karyawan yang tidak didukung secara langsung oleh atasan, cenderung mengalami stress kerja. Hasibuan, 2014:204 (dalam Setiawan, Dkk) menyatakan orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Sikap perhatian yang diberikan kepada karyawan merasakan dimotivasi oleh atasan seperti:

1. Adanya kebebasan dalam memberi pendapat dan masukan.
2. Memberikan fasilitas yang cukup untuk kerja karyawan.
3. Memberikan apresiasi terhadap karyawan dan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawannya. Hal tersebut juga membuat karyawan merasa ingin diperhatikan saat bekerja.

Telah dilakukan *pra - survey* guna mengetahui faktor - faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Berikut *table pra - survey* yang dilakukan di PT. Mahkota Srikandi Abadi (Lim'S Hotel) Tebing Tinggi .

**Tabel 1.1 Pra-Survey Mengenai Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	YA		TIDAK		TOTAL	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Disiplin kerja karyawan meningkat karena adanya kebebasan dalam memberikan pendapat	7	40%	8	60%	15	100
2	Disiplin kerja karyawan berpengaruh dari ketaatan peraturan yang dijalankan karyawan	5	25%	10	75%	15	100
3	Disiplin kerja akan meningkat karena adanya rasa tanggungjawab	5	25%	10	75%	15	100

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT. Mahkota Srikandi Abadi (Lim'S Hotel) Tebing Tinggi. Adapun hasil yang didapatkan sesuai dengan table 1.1 mengenai disiplin kerja berupa indikator kebebasan dalam hal memberikan pendapat sebanyak 60% karyawan mengatakan bahwa kebebasan berpendapat dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan karena adanya rasa saling percaya diperusahaan. Pernyataan kedua dengan angka 75% mengatakan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh dari ketaatan peraturan yang dijalankan karyawan. Indikator ketiga yaitu berjumlah 75%, disiplin kerja akan meningkat karena adanya rasa tanggungjawab.

**Tabel 1.2 Hasil *Pra-Survey* Mengenai Komunikasi**

NO	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Komunikasi berpengaruh terhadap pemahaman antar karyawan	5	33%	10	67%	15	100
2	Komunikasi berpengaruh terhadap sikap yang terbentuk antar karyawan	4	27%	11	73%	15	100
3	Komunikasi berpengaruh terhadap hubungan baik antar karyawan	5	33%	10	67%	15	100
4	Komunikasi berpengaruh terhadap tindakan antar karyawan	5	33%	10	67%	15	100

Adapun hasil yang didapatkan sesuai table 1.2 mengenai komunikasi adalah pernyataan komunikasi berpengaruh terhadap pemahaman antar karyawan sebanyak 33% karyawan mengatakan tidak. Pernyataan komunikasi berpengaruh terhadap sikap yang terbentuk antar karyawan sebanyak 27% karyawan mengatakan tidak. Pernyataan komunikasi berpengaruh terhadap hubungan baik antar karyawan sebanyak 33% karyawan mengatakan tidak. Pernyataan komunikasi berpengaruh terhadap tindakan antar karyawan sebanyak 33% karyawan mengatakan tidak

**Tabel 1.3 Hasil *Pra-Survey* Mengenai Motivasi**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Perusahaan memberikan apresiasi terhadap prestasi karyawan	6	40%	9	60%	15	100
2	Perusahaan memberikan afiliasi kepada karyawan	6	40%	9	60%	15	100
3	Perusahaan memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan	5	33%	10	67%	15	100

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwasanya pada pernyataan pertama menyatakan bahwa perusahaan memberikan apresiasi terhadap prestasi karyawan berjumlah 60% mengatakan tidak. Pada pernyataan kedua, perusahaan memberikan

afiliasi kepada karyawan berjumlah 40% mengatakan tidak. Perusahaan memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan berjumlah 33% mengatakan tidak.

**Tabel 1.3 Hasil *Pra-Survey* Mengenai Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan mempunyai sikap disiplin	6	40%	9	60%	15	100
2	Karyawan taat kepada peraturan	6	40%	9	60%	15	100
3	Karyawan memiliki sikap yang bertanggungjawab	5	33%	10	67%	15	100

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwasanya pada pernyataan pertama menyatakan bahwa karyawan mempunyai sikap disiplin berjumlah 60% mengatakan tidak. Pada pernyataan kedua, karyawan taat kepada peraturan berjumlah 60% mengatakan tidak. Karyawan memiliki sikap yang bertanggungjawab berjumlah 33% mengatakan tidak.

Dukungan dari atasan kepada karyawan meskipun dukungan kecil dan juga ucapan semangat dari atasan dapat membangkitkan kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya motivasi karyawan lebih giat lagi dalam bekerja dan semangat dalam mengerjakan kerjaan yang ada di lokasi kerja tersebut. Motivasi itu penting apalagi saat diberikan pada karyawan di Lim'S Hotel karena dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan maka akan timbul semangat dan juga tingkat kinerja karyawan akan bertambah.

Fenomena lain juga terjadi pada kerja karyawan di Lim'S Hotel adalah cara berkomunikasi baik antar atasan dan karyawan atau karyawan antar karyawan. Komunikasi penting karena untuk bertukar informasi terkait pekerjaan. Tidak hanya itu kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh pada tersedianya fasilitas yang ada di dalam lingkup kerja. Fasilitas tersebut berupa kamar mandi,

musholla, tempat parkir dan juga kantin akan tetapi fasilitas yang ada didalam pabrik tersebut.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah tentang lingkungan kerja karyawan, motivasi karyawan, dan juga kepuasan kerja karyawan yang lebih mengarah ke lokasi kerja, hubungan kerja antara atasan dan bawahan dan juga gaji serta fasilitas yang diberikan pada perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis mengambil judul sebagai berikut : **“ANALISIS KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI LIM’S HOTEL TEBING TINGGI”**.

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dirumuskan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Di lokasi kerja yang dapat dikatakan cukup nyaman, namun masih kurangnya komunikasi antar karyawan. Terjadi salah paham antar karyawan atau atasan yang membuat kerja menjadi tidak fokus.
2. Kurangnya rasa percaya antar sesama karyawan sehingga menimbulkan kurangnya kerjasama dalam bekerja.
3. Membawa masalah pribadi kedalam pekerjaan sehingga mengurangi keinginan atau motivasi untuk bekerja. Menyamakan masalah pribadi dan pekerjaan dapat sangat mengganggu oprasional perusahaan
4. Kurangnya kebijakan dalam menangani masalah karyawan yang terjadi di tempat kerja. Tidak adanya tindak lanjut yang di usahakan ketika karyawan kehilangan barang atau memiliki masalah lain di tempat kerja .

### **C. Batasan Masalah**

Batasan masalah dari penelitian ini adalah :

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi permasalahan penelitian. Dengan begitu penulis hanya membatasi masalah pada “Kerjasama tim, Komunikasi dan Motivasi”.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja ?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja?
4. Apakah Kerjasama Tim, Komunikasi, Motivasi, berpengaruh Positif dan signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Analisis Kerjasama Tim positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.
2. Untuk mengetahui Analisis Komunikasi positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.
3. Untuk mengetahui Analisis Motivasi positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.



4. Untuk mengetahui Analisis Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Motivasi positif dan signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan di Lim'S Hotel Tebing Tinggi :

1. Bagi Perusahaan, sebagai bahan pertimbangan bagi instansi terkait dalam mencapai tujuannya agar lebih mengorientasikan dan memberikan *trainee* terhadap karyawannya
2. Bagi Penulis, untuk menambah dan memperdalam wawasan khususnya tentang “Analisis Kerjasama Tim, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja” dan sebagai salah satu syarat penulis untuk mendapat gelar Srata-1.
3. Bagi Perguruan Tinggi, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa jurusan Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia). Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai wawasan tambahan mahasiswa Jurusan Manajemen SDM agar dapat mengetahui tentang “Analisis Kerjasama Tim, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja”.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya, menambah literatur dan acuan penelitian pada bidang Manajemen SDM, terutama untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Analisis Kerjasama Tim, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja”.

#### **G. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Bustari Muchtar at all P.T (2016) yang berjudul “Analisis komunikasi organisasi dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Bukit Tinggi”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Kerjasama Tim, Komunikasi, dan

Motivasi Terhadap Disiplin Kerja di Lim'S Hotel Tebing Tinggi". Ada beberapa perbedaan yang dimiliki penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu :

1. Variabel Penelitian: penelitian terdahulu memiliki 2 (dua) variabel bebas yaitu Komunikasi Organisasi (X1), Motivasi (X2) serta variabel terikat yaitu disiplin kerja (Y). Sedangkan pada penelitian sekarang juga memiliki 3 (tiga) variabel bebas yaitu Kerja sama Tim (X1), Komunikasi (X2) dan Motivasi (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu disiplin kerja (Y).
2. Jumlah Sampel: penelitian sebelumnya memiliki jumlah sampel yaitu 46 orang pegawai sedangkan pada penelitian sekarang memiliki jumlah sampel yaitu 30 orang.
3. Waktu Penelitian: penelitian sebelumnya dilaksanakan pada tahun 2016 sedangkan penelitian sekarang dilakukan tahun 2024.
4. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian sebelumnya bertempat di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Bukit Tinggi sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan pada Lim'S Hotel Tebing Tinggi.

Sebagai acuan untuk mendukung keaslian penelitian dapat pula dilihat perbedaan indikator penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang, yaitu :

**Tabel 1.4 Tabel Keaslian Penelitian**

<b>Indikator</b>	<b>Penelitian Terdahulu</b>	<b>Penelitian Sekarang</b>
Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemahaman</li> <li>2. Kesenangan</li> <li>3. Sikap positif</li> <li>4. hubungan baik</li> <li>5. tindakan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemahaman</li> <li>2. Kesenangan</li> <li>3. Pengaruh pada sikap</li> <li>4. Hubungan yang baik</li> <li>5. Tindakan</li> </ol>
Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. hasrat dan keinginan berhasil</li> <li>2. Kebutuhan dalam belajar</li> <li>3. Harapan dan cita-cita masa depan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan akan prestasi</li> <li>2. Kebutuhan akan afiliasi</li> <li>3. Kebutuhan akan kekuasaan</li> </ol>

	4. penghargaan dalam belajar	
Disiplin Kerja	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ketepatan Waktu</li><li>2. Ketaatan Terhadap Peraturan Perusahaan</li><li>3. Tanggung Jawab dalam Mengerjakan Tugas</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tepat waktu</li><li>2. Taat terhadap peraturan</li><li>3. Tanggung jawab</li></ol>

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Disiplin Kerja**

###### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan yang ada.

Disiplin Kerja adalah adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja.

Menurut Sutrisno (2016:86) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin Kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Singodimejo (2012:212) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan bai individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

#### **b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat berpengaruh dalam proses pengembangan atau berjalannya suatu perusahaan. Kurangnya kedisiplinan dalam bekerja dapat menyebabkan kerugian bagi organisasi ataupun perusahaan itu sendiri karena menghambat berjalannya operasional kerja.

Menurut Hasibuan (2016), bahwa disiplin kerja sebagai sikap dari suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas komunikasi, pengalaman, kesungguhan kerjasama tim serta motivasi waktu kerja. Dengan kata lain karyawan akan mendapat umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilaku di masa depan. Sehingga diperlukan disiplin kerja yang dilakukan secara benar dan tepat agar hasilnya dapat dijadikan informasi terhadap fokus strategi organisasi ke depan.

Menurut Sutrisno (2016), Hal yang perlu diperhatikan beberapa faktor yang juga dapat mempengaruhi disiplin kerja, antara lain :

- 1) Teladan Pemimpin
- 2) Penghargaan
- 3) Tujuan dan kemampuan
- 4) Ketegasan
- 5) Sanksi
- 6) Komunikasi
- 7) Keamanan di tempat kerja

### **c. Tujuan Disiplin Kerja**

Disiplin memiliki arti untuk menata seseorang atau yang bersifat mengatur seseorang untuk dapat menaati sebuah peraturan yang ada. Dengan kata lain, tujuan dari disiplin itu sendiri adalah untuk mengarahkan dan membantu seseorang agar dapat mengendalikan diri dengan baik.

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Dengan begitu, disiplin kerja di sini memiliki tujuan untuk meningkatkan kesadaran seseorang akan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan dan untuk menaati semua peraturan yang ada.

### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja juga penting untuk menjadi suatu aspek dalam memberi penilaian kepada seseorang terhadap sikap disiplin kerja karyawan. Ada beberapa indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2016), yaitu:

#### **1. Tepat Waktu**

Tepat waktu dalam hal ini adalah tentang jadwal kerja yang telah dibuat untuk karyawan. Jadwal kerja sendiri dibuat guna untuk memudahkan karyawan untuk mengetahui waktu dan *shift* mereka bekerja.

#### **2. Taat Terhadap Peraturan Perusahaan**

Peraturan perusahaan harus dibuat guna untuk membangun sikap ketaatan untuk setiap karyawan terhadap peraturan yang sudah dibuat dan juga ketaatan terhadap penggunaan kelengkapan kerja, seperti seragam, dan alat pelindung



kerja lainnya.

### 3. Tanggung Jawab Dalam Bertugas

Rasa tanggung jawab juga sangat penting dalam indikator disiplin kerja. Rasa tanggung jawab dapat sangat membantu dalam membangun perusahaan untuk semakin baik lagi. Rasa tanggung jawab itu sendiri dalam di perhatikan dengan cara karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diembankan, melakukan penggunaan dan pemeliharaan terhadap alat yang digunakan sebagai fasilitas dari perusahaan, serta adanya kesanggupan setiap karyawan dalam menjalankan dan mengerjakan tanggung jawab.

## 2. Kerjasama Tim

### a. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh banyak orang untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan masing-masing yang di kumpulkan menjadi satu untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, kerjasama tim berarti kegiatan yang dilakukan sekelompok orang dengan keterampilan berbeda-beda untuk mencapai tujuan yang sudah ditergetkan dengan memiliki rasa tanggung jawab.

Menurut Leonardo (2013) Kerjasama tim adalah orang yang memecahkan masalah secara bersama-sama demi mencapai tujuan kelompok. Pentingnya kerjasama tim guna untuk membangun dan mengembangkan rasa sosial yang kuat. Kerjasama tim yang baik akan menciptakan suasana nyaman dan santai serta akan lebih menghargai kemampuan dari teman 1 tim.

### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Faktor menjadi hal yang dapat dikatakan penting dalam mempengaruhi

kerjasama tim. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kerjasam tim tersebut diantaranya :

1. Adanya tujuan dari tim
2. Pengorganisasian yang ada
3. Kerjasama tim
4. Iklim kerja
5. Hubungan antar sesama anggota
6. Komunikasi yang terjalin antar anggota tim

#### **c. Fungsi dan Manfaat Kerjasama Tim**

Fungsi dan manfaat kerjasama tim yaitu dapat mengubah sifat serta perilaku seseorang agar menjadi lebih baik dan dapat menghargai pendapat orang lain. Selain itu, kerjasama tim juga dapat digunakan dalam pengambilan keputusan, bernegosiasi, dan merundingkan sesuatu. Kerjasama tim membuat kita lebih dapat saling berbagi informasi, saling melatih, dan saling bernegosiasi, saling menyemangati satu sama lain sehingga dapat memberikan ide-ide baru.

#### **d. Indikator Kerjasama Tim**

Indikator kerjasama tim menurut Davis (2014), yaitu :

1. Tujuan yang sama
2. Antusiasisme
3. Peran dan tanggung jawab yang jelas
4. Komunikasi yang efektif
5. Kesepakatan dalam mengatasi konflik
6. Pembagian kekuasaan dan tanggung jawab
7. Pola kerjasama tim yang baik

### **3. Komunikasi**

#### **a. Pengertian Komunikasi**

Menurut (Arifin, 2018: 135) komunikasi merupakan satu kegiatan buat berbagi informasi, ide maupun pemikiran masing-masing pihak dalam percakapan dengan maksud untuk mendapatkan tujuan yang sama, kontak yang akurat tak akan terjadi jika pengirim tak mendistribusikan dengan baik serta penyambut menerima korespondensi saat bersifat penyimpangan. Menurut (Sugeng, 2019) komunikasi adalah tindakan menyampaikan pesan terhadap individu berbeda, sebagai lisan serta tak serentak melalui perangkat, untuk mengatakan atau membarui keyakinan, pemikiran, atau karakter. Pesan yang tadinya disampaikan untuk penerima akan terdapat sebuah respons atau balasan terhadap pesan yang diterima.

Menurut (Toha & Darmanto, 2016: 64) komunikasi adalah metode penyampaian pesan kepada penerima dari pengirim dengan harapan mereka dapat ditafsirkan dan diterima sehingga saling pengertian terjadi, adanya feedback maka proses komunikasi dapat berlanjut terus-menerus ketika kedua pihak memahami hal-hal yang sedang dibicarakan. Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017: 50) komunikasi merupakan metode mengirimkan catatan dengan mode atau cara transmisi yang dapat diubah untuk mencapai pentingnya pesan dan terbentuk peralihan catatan verbal ataupun tak verbal. Makna dalam pesan tidak diterima dengan baik maka tidak akan terjadi feedback dari penerima pesan. Diperlukan komunikasi yang efektif untuk terhindar dari miskomunikasi antara pengirim dengan penerima pesan.

#### **b. Fungsi Komunikasi**

Pada dasarnya, komunikasi memang salah satu hal yang sangat penting

dalam perusahaan. Kurangnya komunikasi dapat mengakibatkan timbulnya kesalahpahaman yang dapat menyebabkan konflik antara rekan kerja atau atasan.

Berikut beberapa fungsi dalam komunikasi :

1. Sebagai alat kendali

Dalam hal ini, sebagai alat kendali berate dengan komunikasi maka perilaku individu dapat terkontrol dengan penyampaian aturan yang harus dipatuhi.

2. Sebagai alat motivasi

Menyampaikan informasi yang dapat diraih dapat membangun motivasi seseorang. Komunikasi sebagai alat motivasi ini dapat meningkatkan keinginan seseorang untuk meraih sesuatu.

3. Sebagai ungkapan emosional

Emosi sendiri dapat berupa perasaan senang, sedih, marah, kecewa, gembira, dan lainnya. Komunikasi sebagai ungkapan emosi adalah sebagai sarana ungkapan perasaan seseorang untuk di ungkapkan.

**c. Bentuk-bentuk Komunikasi**

Dalam komunikasi yang dilakukan sehari-hari, komunikasi dibagi menjadi 2 bagian, yaitu :

1. Komunikasi verbal

Komunikasi verbal adalah komunikasi yang berbentuk lisan atau tertulis, dan secara langsung. Pada komunikasi ini biasanya dapat di contohkan seperti surat menyurat, pesan terketik, berbicara secara langsung, atau pun dengan media.

2. Komunkasi non verbal

Komunikasi non verbal adalah komunikasi yang dapat dilakukan tanpa kata-

kata atau tertulis, biasanya komunikasi ini dilakukan seperti berjabat tangan atau melakukan kontak fisik seperti menyentuh bahu dan lainnya.

Menurut effendi, komunikasi dibagi menjadi 3 jenis, diantaranya :

1. Komunikasi pribadi

Komunikasi pribadi adalah komunikasi yang terbagi menjadi 2 jenis. Komunikasi pribadi yang pertama yaitu Intrapribadi (*Intrapersonal Communication*) yaitu komunikasi yang berlangsung lama dengan diri sendiri. *Intrapersonal Communication* biasanya terjadi ketika seseorang menjelaskan suatu objek yang sedang diamati dan memikirkannya kembali sehingga terjadi komunikasi didalam diri. Sedangkan yang kedua yaitu Interpersonal (*Interpersonal Communication*) yaitu komunikasi yang berlangsung secara dialogis atau terbuka antara 2 orang atau lebih. *Interpersonal Communication* biasanya bersifat transaksional karena berlangsung serempak, komunikasi yang dilakukan dengan aspek yang mencakup pesan atau urusan pribadi, adanya kedekatan fisik dan saling ketergantungan antar pihak yang berkomunikasi.

2. Komunikasi kelompok

Komunikasi kelompok adalah komunikasi yang sering dilakukan orang banyak orang yang dilakukan secara tatap muka. Komunikasi ini guna untuk memperoleh maksud dan tujuan yang sudah disusun seperti berbagi informasi atau seperti masalah yang harus dipecahkan oleh sesama anggota kelompok. Ada 4 elemen penting yang harus ada dalam komunikasi kelompok yaitu : pertemuan tatap muka, jumlah partisipan, maksud/tujuan, dan kemampuan setiap anggota kelompok.

### 3. Komunikasi massa

Komunikasi massa adalah komunikasi yang dilakukan dengan bersifat media, contoh : surat kabar, radio, televisi, film yang ada di bioskop-bioskop, atau media sosial. Dengan artian, komunikasi massa ini adalah komunikasi yang ditujukan kepada masyarakat luas.

#### **d. Tujuan Komunikasi**

Komunikasi adalah salah satu kebutuhan dasar setiap individu untuk berinteraksi baik antar kelompok maupun antar individu. Tujuan komunikasi bukan hanya informatif atau sebagai cara peyampaian pesan tapi juga sebagai salah satu cara untuk menjalin suatu hubungan, dalam kelompok ataupun organisasi. Komunikasi menuntut adanya partisipasi dan kerjasama dari para pelaku yang terlibat. Kegiatan komunikasi dapat berjalan dengan baik apabila pihak-pihak yang berkomunikasi sama-sama ikut terlibat dan sama-sama mempunyai perhatian terhadap topik pesan yang disampaikan.

#### **e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi**

Menurut Amirah (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah persepsi, nilai, emosi, latar belakang, peran, pengetahuan, dan hubungan. Secara umum, faktor yang mempengaruhi komunikasi yang baik, yaitu :

##### 1. Pengetahuan

Seorang komunikator yang memiliki pengetahuan yang luas dapat dengan mudah menyusun kalimat atau kata-kata untuk menyampaikan informasi, baik verbal maupun non verbal kepada komunikan..

##### 2. Perkembangan

Faktor perkembangan dalam komunikasi memiliki 2 aspek, yaitu :



- Pertumbuhan manusia

Pertumbuhan ini mempengaruhi pola pikir manusia. Setiap orang memiliki cara masing-masing untuk menyampaikan informasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

- Keterampilan menguasai Bahasa

Keterampilan dalam menguasai bahasa ini merupakan salah satu faktor yang sangat terkait dengan pertumbuhan. Keterampilan Bahasa diperlukan agar komunikator dapat menyampaikan informasi dengan menyesuaikan komunikannya.

### 3. Persepsi

Persepsi adalah suatu cara untuk menggambarkan atau menafsirkan informasi yang dikelola menjadi suatu pandangan. Pembentukan persepsi ini terjadi berdasarkan pengalaman, perhatian, dan harapan. Selain dapat memberi pengaruh baik, persepsi juga dapat menjadi penghambat bagi komunikasi.

### 4. Peran dan Hubungan

Komunikator yang belum menjalin hubungan dengan komuikan, maka akan terjadi komunikasi formal. Peran dan hubungan ini memiliki pengaruh dari proses komunikasi tergantung dari materi atau permasalahan yang ingin dibicarakan termasuk cara menyampaikan informasi dan teknik berkomunikasi.

### 5. Lingkungan

Lingkungan yang nyaman dan kondusif biasanya dapat berpengaruh terhadap proses komunikasi. Ada juga faktor yang mempengaruhi lingkungan seperti, nilai atau adat yang berbeda, dan jarak.

### 6. Emosi

Emosi terkadang tidak dapat dikendali oleh diri sendiri. Emosi adalah reaksi seseorang saat menghadapi suatu kejadian tertentu.

#### 7. Kondisi Fisik

Kondisi fisik adalah hal penting dalam berkomunikasi. Semua indera memiliki fungsi-fungsi yang digunakan dalam berlangsungnya komunikasi.

#### 8. Jenis Kelamin

Laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam berkomunikasi. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari gaya berbicara dan interpretasi. Menurut Tannen, perempuan memiliki cara berkomunikasi untuk mencari konfirmasi, dan meminimalkan keintiman. Sedangkan kaum laki-laki menunjukkan independensi dan status dalam kelompoknya.

#### **f. Indikator Komunikasi**

Menurut Sutardji (2016), terdapat indikator komunikasi efektif, yaitu sebagai berikut :

##### 1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan dengan cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

##### 2. Kesenangan

Suasana yang lebih rilek akan dan menyenangkan akan lebih nyaman dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang.

##### 3. Pengaruh pada sikap

Jika saat berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan perilaku, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif. Namun, jika pada saat melakukan komunikasi dan tidak ada perubahan perilaku terhadap lawan

berkomunikasi, maka komunikasi yang terjadi adalah tidak efektif.

#### 4. Hubungan yang makin baik

Dalam melakukan hubungan komunikasi yang efektif secara tidak sengaja akan meningkatkan hubungan interpersonal.

#### 5. Tindakan

Komunikasi yang baik akan efektif jika setelah komunikasi terjadi, kedua belah pihak melakukan tindakan. Contoh : berjabat tangan.

### 4. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan yang ditimbulkan dari dalam diri seseorang atau dari pihak lain dengan tujuan agar karyawan bersemangat melaksanakan pekerjaannya. Menurut Salleh et al (2018) bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor – faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang.

Menurut penelitian Fachreza dkk (2018) menunjukkan bahwa sebagian atau secara bersamaan berpengaruh besar dan menguntungkan pada kinerja karyawan terhadap motivasi, komunikasi, dan budaya perusahaan. Kasmir (2016) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Motivasi menurut Hasibuan (2016) berasal dari kata latin *movere* Yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi (dorongan atau rangsangan) dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti : paksaan dan hukuman, imbalan penghargaan atau pujian, menciptakan kompetisi. Tujuan dan harapan yang jelas, realistis serta mudah dicapai juga dapat dijadikan sebagai motivasi. Bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai produktivitas yang tinggi apabila mereka bahwa harapan itu tidak realitas dapat dicapai.

Menurut Sunyoto (2015) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Sutrisno (2016: 109), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Ivanko (2018) Motivasi adalah sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan.

#### **b. Tujuan Pemberian Motivasi**

Terdapat beberapa tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2016) antara lain:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 4) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.

- 7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.
- 9) Meningkatkan efisiensi pengalaman alat – alat dan bahan baku.

**c. Teori – Teori Motivasi kerja**

Teori motivasi kerja yang digunakan oleh penulis adalah teori motivasi prestasi oleh Sunyoto (2015) teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, peluang, yang ada.

Tiga jenis kebutuhan yang ada pada teori ini yaitu :

- 1) Kebutuhan akan prestasi, ciri – cirinya :
  - a. Mereka yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas
  - b. Mereka yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi, ciri – cirinya :
  - a. Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan dimana mereka bekerja.
  - b. Mereka cenderung membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa sering membantu dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan, ciri – cirinya :
  4. Keinginan untuk mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
  5. Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
  6. Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.

## 7. Aspek – aspek Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones dalam Ella (2015) mengemukakan 3 aspek motivasi kerja :

- 1) Perilaku (*direction of behavior*)
- 2) Tingkat Usaha (*Level of Effort*)
- 3) Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek dari motivasi kerja adalah : adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

## 8. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2015) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah :

- 1) Promosi, adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari suatu tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi.
- 2) Prestasi kerja, pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.
- 3) Pekerjaan itu sendiri, pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing – masing pekerja.
- 4) Penghargaan, pemberian penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahliannya akan memacu gairah kerja bagi karyawan.
- 5) Tanggung jawab, pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan

kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya.

- 6) Pengakuan, pengakuan ini dapat mendorong para karyawan mempunyai kelebihan yang di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.
- 7) Keberhasilan dalam bekerja, keberhasilan dalam bekerja memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan.

### 9. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2015) pengukuran motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan akan prestasi, berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi, hasrat untuk antar pribadi yang ramah dan akrab.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang – orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku dalam suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

### B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya**

No.	Nama / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	B.Muchtar (2017)	Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukit Tinggi	Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai

No.	Nama / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
2	Afifah Nasyahta (2015)	Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, dan Tim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Rumah Sakit Surabaya	Komunikasi, Kerjasama tim, Tim Kerja	Disiplin Kerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan tim kerja tidak berpegaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai
3	Gusti Made Suwandana (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kontrak	Gaya Kepemimpinan, Kerjasama tim, Motivasi, Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kemimpinan, motivasi, budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai kontrak
4	Ramadhony Dwi Rizkyanto (2021)	Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat (BJB) Cabang Tegal	Komunikasi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa komunikasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan
5	Liawati Nurul (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Jayakarta Embroidery Center	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi	Disiplin Kerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi, komunikasi, dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan
6	Muh.Sapri Ahmad (2022)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada kantor Kelurahan di Kabupaten Maros	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Regresi linear berganda	Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan



No.	Nama / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
7	Trio Saputra (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau PT. BNI Life Insurance	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan
8	Ronna Yulia Wuwungan, Rita dan Taroreh, Yantje Uhing (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado	Komunikasi, Motivasi kerja, Kepuasan Kerja	Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
9	Hartanti Nugrahainingsih, Julaela (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja	Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Lingkungan kerja dan juga signifikan terhadap Kepuasan kerja. Jadi dapat diartikan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A Mekel, Irvan Trang (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Komunikasi, Kepuasan kerja, Kompensasi	Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian dan Hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

### C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan

berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), dan Motivasi (X3) sebagai variabel bebas dan Disiplin Kerja (Y) sebagai variabel terikat.

### **2.6.1 Pengaruh kerjasama tim terhadap disiplin kerja karyawan**

Menurut Leonard (2013) Kerjasama tim adalah orang yang memecahkan masalah secara bersama-sama demi mencapai tujuan kelompok. Pentingnya 15 kerjasama tim guna untuk membangun dan mengembangkan rasa sosial yang kuat. Kerjasama tim yang baik akan menciptakan suasana nyaman dan santai serta akan lebih menghargai kemampuan dari teman 1 tim.

Riset yang dilakukan oleh (Pandelaki, 2018) berjudul “Pengaruh *Teamwork* Dan Budaya Kerja Terhadap disiplin kerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong”, menunjukkan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil riset bisa diartikan melalui adanya kerjasama tim yang bagus, maka semakin meningkatnya tingkat disiplin kerja karyawan. Kelompok tim yang baik juga mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan disiplin kerjanya sehingga dapat tercapai tujuan atau target perusahaan.

### **2.6.2 Pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan**

Menurut (Arifin, 2018) komunikasi merupakan satu kegiatan buat berbagi informasi, ide maupun pemikiran masing-masing pihak dalam percakapan dengan maksud untuk mendapatkan tujuan yang sama, kontak yang akurat tak akan terjadi jika pengirim tak mendistribusikan dengan baik serta penyambut menerima korespondensi saat bersifat penyimpangan.

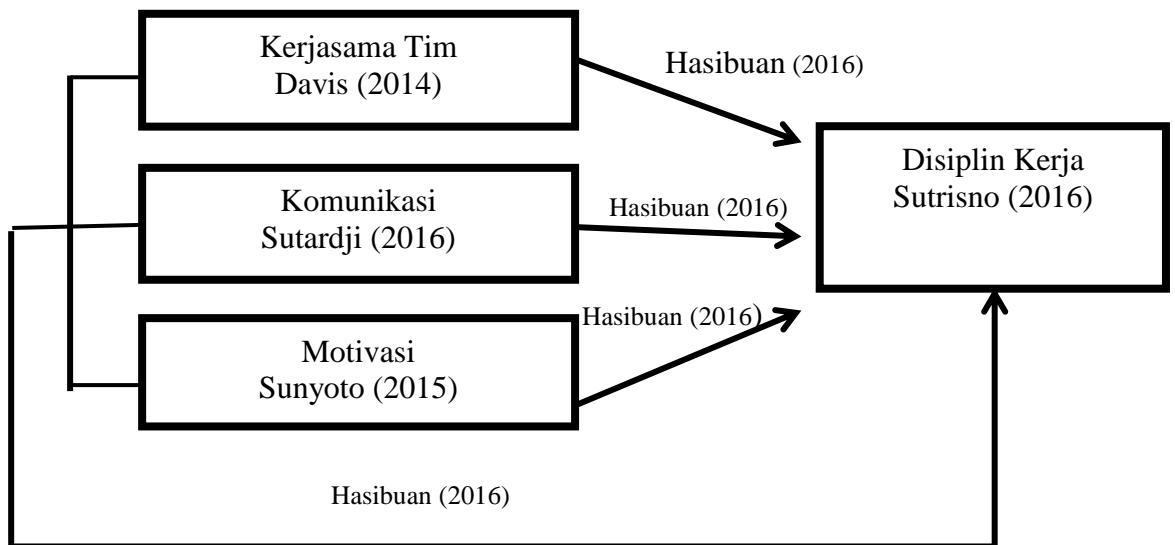
Riset yang dilakukan oleh (Setia & Hendry, 2018) berjudul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT.Sekar Mulia Abadi Medan”, menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil riset ini bisa diartikan melalui adanya komunikasi efektif, maka dapat memajukan tingkat disiplin kerja karyawan. Komunikasi yang bagus dapat mengurangi kesalahpahaman antar sesama karyawan, sehingga produktifitas karyawan menjadi semakin baik.

### **2.6.3 Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan**

Menurut Kadarisman (2017) motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya untuk menghasilkan hasil kerja terbaik. Rendahnya motivasi akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Memotivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia, yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan apa yang ingin di capai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tambun Saribu (2020) dengan variabel Pengaruh Gaya Kerjasama tim dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Argo Nusantara Medan dengan hasil penelitian menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Berikut ini adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan perumusan masalah maka hipotesis penelitian ini yaitu:

Keterangan :

- 1) Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Lim'S Hotel Tebing Tinggi.
- 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Lim'S Hotel Tebing Tinggi.
- 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Lim'S Hotel Tebing Tinggi.

- 4) Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Lim'S Hotel Tebing Tinggi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Pendekatan penelitian Kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018) diartikan sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat Kuantitatif/Statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang ditetapkan.

Menurut Asep Kurniawan (2017) dalam bukunya menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya merupakan data kuantitatif sehingga analisis datanya menggunakan analisis kuantitatif (*inferensi*) atau menggunakan formula statistik matematis. Desain penelitian ini adalah eksplanatori (*Explanatory Research*), dimana menurut Sugiyono (2017) penelitian ini explanatory merupakan penelitian yang menjelaskan tentang hubungan kasual (sebab – akibat) antara variabel – variabel yang mempengaruhinya.

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Pemilihan tempat penelitian dilakukan di Lim'S Hotel Tebing Tinggi Jl.Sisingamangaraja No.47, Bandar Sono, Kec.Padang Hulu, Kota Tebing Tinggi.

## 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dengan jadwal penelitian yang sudah direncanakan, yaitu penelitian dilakukan mulai Oktober 2023 sampai Mei 2024. Dengan format sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Okt 2023				Nov 2023				Des 2023				Jan 2024				Mar 2024				Apr 2024				Mei 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																												
2	Penyusunan Proposal/ ACC																												
3	Seminar Proposal																												
4	Pengolahan Data																												
5	Penyusunan Skripsi																												
6	Bimbingan Skripsi																												
7	Sidang Meja Hijau																												

## B. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2018) yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah 30 karyawan di Lim'S Hotel.

No	Jabatan	Jumlah
1	Pemilik / General manager	1
2	House keeping	10
3	Food and beverage	9
4	Front Office	4
5	Personalia	2
6	Engineering	2
7	Accounting	2

Sumber : Lim'S Hotel, 2024.

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2017). Menurut Roscoe dalam Sugiyono (2018) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yang diambil dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2012), "Penentuan jumlah sampel penelitian yaitu jika jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi tersebut digunakan sebagai sampel jenuh. Jika populasi lebih dari 100 maka jumlah sampel yang digunakan untuk subjek penelitian dapat diambil 10% - 15% atau lebih". Oleh karena itu, seluruh populasi digunakan menjadi sampel yaitu 30 responden.

## **3. Jenis dan Sumber Data**

### **a. Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dan teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis kuantitatif.

### **b. Sumber data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **6. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2016), sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan pengumpulan data kepada pengumpul data. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan pada Lim'S Hotel



Tebing Tinggi melalui wawancara dan penyebaran kuesioner.

## 7. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016), sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, buku – buku, literatur, penelitian terdahulu, internet, instansi, yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumentasi Lim’S Hotel Tebing Tinggi.

## C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### 1. Defenisi Operasional

**Tabel 3.2 Definisi Operasional**

No.	Nama / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y
1.	Kerjasama Tim (X1)	Kerjasama tim adalah orang yang memecahkan masalah secara bersama-sama demi mencapai tujuan kelompok. Pentingnya kerjasama tim guna untuk membangun dan mengembangkan rasa sosial yang kuat. Leonard (2013)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan yang sama</li> <li>2. Antusiasisme</li> <li>3. Komunikasi yang efektif</li> <li>4. Kesepakatan</li> <li>5. pola Kerjasama tim yang baik Davis (2014)</li> </ol>	Likert
2.	Komunikasi (X2)	Komunikasi merupakan satu kegiatan buat berbagi informasi, ide maupun pemikiran masing-masing pihak dalam percakapan dengan maksud untuk mendapatkan tujuan yang sama, kontak yang akurat tak akan terjadi jika pengirim tak mendistribusikan dengan baik serta penyambutmenerima korespondensi saat bersifat penyimpangan. Arifin (2012)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemahaman</li> <li>2. Kesenangan</li> <li>3. Pengaruh pada sikap</li> <li>4. Hubungan yang baik</li> <li>5. Tindakan Sutardji (2016)</li> </ol>	Likert
3.	Motivasi (X3)	Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor – faktor yang yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Saleh dan Utomo (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan akan prestasi</li> <li>2. Kebutuhan akan afiliasi</li> <li>3. Kebutuhan akan kekuasaan Sunyoto (2015)</li> </ol>	Likert
4.	Disiplin Kerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sutrisno (2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tepat waktu</li> <li>2. Taat terhadap peraturan</li> <li>3. Tanggung jawab Hasibuan (2016)</li> </ol>	Likert

## 2. Pengukuran Variabel

- a. Kerjasama Tim (X1), adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Komunikasi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.
- b. Komunikasi (X2), adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu yang mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu.
- c. Motivasi (X3), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.
- d. Disiplin Kerja (Y), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan Lim'S Hotel Tebing Tinggi yang berjumlah 30 karyawan. Kriteria tertentu yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah karyawan Lim'S Hotel Tebing Tinggi.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah:

- 1) Studi lapangan (*Field Research*), pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para karyawan dan wawancara.
- 2) Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak – pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- 3) Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari

perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

- 4) Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

## **E. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Instrumen Penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Ghozali (2016) menjelaskan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas menggunakan *Pearson Corellation* dengan bantuan SPSS 23. Pengukuran dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir pertanyaan dengan total skor variabel *dependen*. Pegujian dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan kriterian pengujian bila nilai thitung  $>$  t tabel maka dapat disimpulkan butir pertanyaan valid. Sebaliknya jika nilai t hitung  $<$  t tabel maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2016) mengatakan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Selanjutnya, hasil dari pengukuran dibandingkan dengan pertanyaan lain menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0.70.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Alat analisis yang digunakan oleh peneliti adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Sebelum dilakukan regresi linear berganda, dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu.

### a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2016) 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 dapat dilakukan dengan menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai Signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka tidak memiliki distribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent* atau variabel bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, *t*-hitung akan bernilai kecil dari *t*-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear pada variabel *independen* yang dipengaruhi dengan variabel *dependen*.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan  $VIF = 1/\text{tolerance}$ , dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang digunakan adalah untuk nilai *tolerance* 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu regresi linear berganda, yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan *residual error* yaitu ZPRED.

Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Ghazali (2016).

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel *independen*. ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel *dependen* (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* apakah berhubungan positif atau negatif dengan variabel *dependen*.

Berikut persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

$Y'$  = Variabel *dependen* (nilai yang diprediksikan)

$X_1, X_2, \dots, X_n$  = Variabel *independen*

$a$  = Konstanta (nilai  $Y'$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )

$b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan )

#### 4. Uji Hipotesis

##### (1) Uji t (Parsial)

Ghozali (2016) mengatakan uji hipotesis dilakukan untuk mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel tersebut. Uji hipotesis bertujuan untuk menguji apakah data dari sampel yang ada sudah cukup untuk menggambarkan populasi. Uji hipotesis dalam penelitian ini diukur dengan statistik F dan nilai statistik t.

##### (2) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Ghozali (2016) mengungkapkan uji statistik t menunjukkan sejauh pengaruh satu variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan 5%. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel *independen* tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen*.
- 2) Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel *independen* tersebut

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

### (3) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Ghozali (2016) menyatakan uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel *independen* yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Uji signifikan simultan atau sering kali disebut uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat.

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikan (Sig). F yang dibandingkan dengan batas signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  dan  $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$  maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$  dan  $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$  maka secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### (4) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2016) menyatakan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan kemampuan variabel *independen* dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *independen*.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

###### **a. Sejarah Singkat**

Lim'S Hotel Tebing Tinggi yang terletak di jalan Jl. Sisingamangaraja no.47, Bandar Sono, Kec. Padang Hulu, Kota Tebing Tinggi oleh Bapak Wilbert Halim tahun 2021. Letaknya yang strategis dan berada ditengah kota Tebing Tinggi, tentu saja akan sangat menguntungkan bagi tamu yang menginap di Hotel tersebut. Untuk memperlancar usahanya Lim'S Hotel Tebing Tinggi juga mengadakan hubungan kerjasama dengan beberapa aplikasi perjalanan seperti tiket.com, tripadvisor.co.id, dan beberapa aplikasi perjalanan lainnya. Hubungan ini khususnya dalam penjualan jasa Hotel. Adapun Tujuan, Visi, dan Misi, pada Lim'S Hotel Tebing Tinggi sebagai berikut:

Tujuan: Meningkatkan kualitas sumber daya manusia Lim'S Hotel Tebing Tinggi dengan pengembangan pengetahuan produk yang menjadi andalan pendapatan hotel.

Visi : Menjadi Hotel yang terbaik di Kota Tebing Tinggi dalam produk dan pelayanan yang disukai Customer dari semua kalangan.

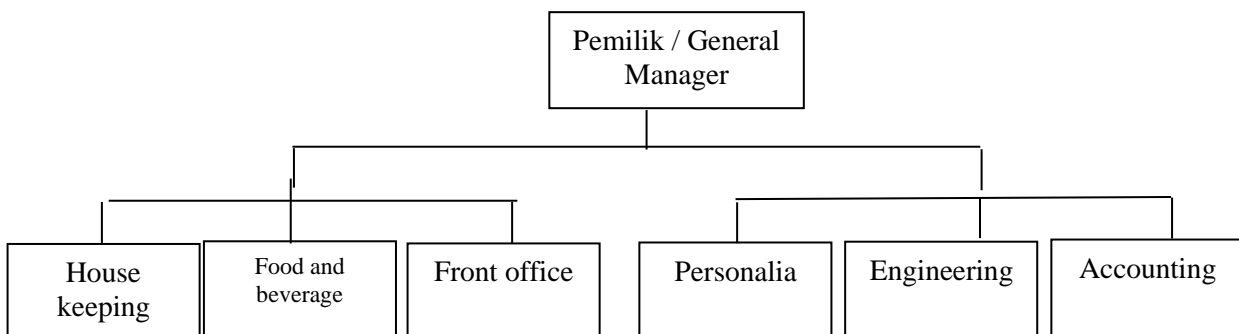
Misi : Menjadikan Lim'S Hotel Tebing Tinggi sebagai hotel yang memiliki fasilitas bisnis yang lengkap serta pelayanan yang prima dan memiliki komitmen untuk meningkatkan image yang baik.



## b. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi menggambarkan pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian yang terlibat dalam suatu organisasi. Struktur organisasi yang efektif memiliki pola tetap dan menggambarkan hubungan antara suatu bagian dengan bagian lainnya. Dengan adanya struktur organisasi, maka atasan lebih mudah mengawasi dan mengendalikan aktivitas perusahaan, serta dapat menghindari kemungkinan terjadinya kesimpangsiuran pelaksanaan pekerjaan

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Lim'S Hotel Tebing Tinggi**



## Tugas dan Wewenang Pekerjaan

### 1. General manager

Tugas dan tanggung jawabnya general manager yang berjumlah 1 orang adalah :

- a. Menentukan tugas dan kebijaksanaan serta menilai hasil kerja perusahaan secara keseluruhan.

- b. Memberikan pengarahan kepada Top Manajemen lainnya serta sebagai pengambilan keputusan dan penentuan dalam tindak lanjut yang harus dilaksanakan atas penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.

## **2. House keeping**

Adalah bidang yang mengkoordinir dan mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan kamar tamu yang berjumlah 10 orang. Tanggung jawabnya meliputi :

- a. Menjaga kebersihan gedung, halaman, kamar, ruangan, peralatan, dan berbagai fasilitas dan perlengkapan hotel.
- b. Menyelenggarakan administrasi atas segala kegiatan departement House Keeping. Bagian ini antara lain adalah :
  - a. Linen Room ( kamar Kain )
  - b. Laundry
  - c. Room Boy
  - d. Guest Room ( kamar tamu )
  - e. Public Area ( bidang umum )

## **3. Food and Beverage**

Adalah department yang mengelola dibagian makanan dan minuman yang berjumlah 9 orang serta bertanggung jawab meliputi :

- a. Pengadaan makanan dan minuman mulai dari bahan mentah setengah jadi sampai siap dikonsumsi oleh para tamu atau undangan.
- b. Pengaturan menu sesuai dengan keadaan para tamu yang berasal dari berbagai daerah atau Negara.

- c. Food and beverage ini terdiri dari :
  - a. Food production (bagian produksi makanan ).
  - b. Food and beverage service order (pelayanan dalam memesan makanan dan minuman).

#### **4. Front office**

Bertanggung jawab kepada General Manager dalam hal melayani penerimaan pesanan dan melayani tamu yang berjumlah 4 orang. Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- a. Penerima pesanan tamu serta memberikan informasi yang diperlukan tamu.
- b. Membimbing anggotanya demi peningkatan service guna lebih memuaskan para tamu.
- c. Menyelenggarakan administrasi mulai dari tamu datang sampai tamu meninggalkan hotel.
- d. Front Office ini berkedudukannya sangat penting karena disiplin dijalankannya penghubung antara pihak hotel dan para tamu.
  - 1. Reservation (penerimaan tamu yang masuk dan keluar).
  - 2. Receptionist (melayani register dan daftar tamu check in dan memberikan kamar bagi para tamu yang baru check in).
  - 3. Kasir (bertanggung jawab dalam penetapan dan memberikan perhitungan terhadap rekening tamu yang akan meninggalkan hotel, memonitor pembayaran atas pesanan).

#### **5. Personalia Departement**

Tugas dan tanggungjawab personalia yang berjumlah 2 orang adalah sebagai

berikut :

- a. Mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah kepegawaian atau karyawan.
- b. Menyusun peraturan dan tata tertib perusahaan yang berlaku bagi semua karyawan.
- c. Menyusun personal recruitment (syarat untuk semua jabatan sesuai dengan stuktur organisasi).

## **6. Engineering Departement**

Adalah department yang mengelola bagian kelistrikan, air, dan perlengkapan hotel lainnya yang berjumlah 2 orang. Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- a. Menjaga agar semua alat-alat teknis berjalan dengan baik.
- b. Mengatasi semua masalah menyangkut listrik, air, dan fasilitas hotel lainnya. Bagian ini terdiri dari :
  1. Repair and Maintenance ( perbaikan dan pemeliharaan )
  2. Mechanichal Electric ( bagian listrik )

## **7. Accounting Departement**

Adalah department yang mengelola bagian pembukaan dan keuangan Perusahaan yang berjumlah 2 orang. Tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut :

- a. Membuat pelaksanaan teknis pembukaan.
- b. Mengaudit setiap bulannya keberadaan dana saldo bank dan rekonsiliasi dan ketepatan waktu dari laporan yang dihasilkan. Bagian ini terdiri dari :
  1. Purchasing ( pembelian )

2. General Storage ( penyimpanan )
3. Pay Roll ( penggajian )
4. Income Auditor ( pengawasan biaya )
5. Account Receivable ( piutang/penagih )

## 6. Karakteristik Responden

### 6.1 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	11	36
Perempuan	19	64
Jumlah	30	100.00

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.1 menunjukkan jumlah responden laki-laki sebanyak 11 orang (36%), sementara itu jumlah responden perempuan 19 orang (64%).

### 6.2 Karakteristik berdasarkan umur responden

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan umur,yaitu :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Umur Responden**

Umur responden	Frekuensi	%
< 30 tahun	18	60
31 - 50 tahun	12	40
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer di olah (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.2 bahwa jumlah responden berumur < 30 tahun sebanyak 18 orang (60%), sementara itu responden berumur sekitar 31-50 tahun sebanyak 12 orang (40%).

### 6.3 Karakteristik berdasarkan pendidikan responden

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan, yaitu:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	%
SMA	8	26
Diploma	5	16
Sarjana	17	58
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer di olah (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.3 bahwa jumlah responden berpendidikan SMA sebanyak 8 orang (26%), pendidikan diploma sebanyak 5 orang (16%), sedangkan pendidikan sarjana sebanyak 17 orang (58%).

## 7. Metode Analisis Data

### 7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1.1.1 Uji Validitas

Berikut ini akan disajikan hasil validitas dari variabel kerjasama tim, jumlah responden yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 30 responden yaitu:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas kerjasama tim (X<sub>1</sub>)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.37	9.137	.786	.591
P2	38.37	9.826	.536	.636
P3	38.30	10.148	.479	.648
P4	38.47	9.085	.621	.613

P5	38.57	9.771	.438	.654
P6	38.50	9.569	.449	.652
P7	38.13	11.844	.318	.695
P8	38.17	10.902	.408	.664
P9	37.90	13.334	.363	.741
P10	38.33	13.057	.359	.753

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Pada uji validitas untuk variabel kerjasama tim, diketahui nilai  $r_{hitung}$  untuk variabel kuesioner yang diberikan yaitu :

**Tabel 4.5**  
**Keterangan Uji Validitas Variabel kerjasama tim**

No	Kuesioner	Corrected item-total Correlation			Keterangan
		$r_{hitung}$		$r_{tabel}$	
1	P1	0.786	>	0.3	Valid
2	P2	0.536	>	0.3	Valid
3	P3	0.479	>	0.3	Valid
4	P4	0.621	>	0.3	Valid
5	P5	0.438	>	0.3	Valid
6	P6	0.449	>	0.3	Valid
7	P7	0.318	>	0.3	Valid
8	P8	0.408	>	0.3	Valid
9	P9	0.363	>	0.3	Valid
10	P10	0.359	>	0.3	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa setiap kuesioner yang untuk variabel kerjasama tim mempunyai nilai  $r_{hitung} > 0,3$ , sehingga disimpulkan bahwa tiap kuesioner yang diberikan kepada responden untuk variabel kerjasama tim dinyatakan valid (sah) pada penelitian ini.

Berikut ini akan disajikan hasil validitas dari variabel komunikasi, jumlah responden untuk penelitian ini sebanyak 30 responden yaitu:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas komunikasi (X<sub>2</sub>)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P11	38.70	10.010	.460	.646
P12	38.43	11.702	.420	.659
P13	38.23	9.771	.780	.584
P14	38.90	11.679	.321	.701
P15	38.43	11.495	.308	.677
P16	38.27	11.030	.592	.631
P17	38.43	11.082	.360	.668
P18	38.00	13.448	.304	.708
P19	38.37	12.723	.318	.693
P20	37.93	12.892	.321	.688

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Pada uji validitas untuk variabel komunikasi, diketahui nilai  $r_{hitung}$  untuk variabel kuesioner yang diberikan yaitu :

**Tabel 4.7**  
**Keterangan Uji Validitas Variabel komunikasi**

No	Kuesioner	Corrected item-total Correlation			Keterangan
		$r_{hitung}$	>	$r_{tabel}$	
1	P11	0.460	>	0.3	Valid
2	P12	0.420	>	0.3	Valid
3	P13	0.780	>	0.3	Valid
4	P14	0.321	>	0.3	Valid
5	P15	0.308	>	0.3	Valid
6	P16	0.592	>	0.3	Valid
7	P17	0.360	>	0.3	Valid
8	P18	0.304	>	0.3	Valid
9	P19	0.318	>	0.3	Valid
10	P20	0.321	>	0.3	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa setiap kuesioner yang diberikan pada responden untuk komunikasi (X<sub>2</sub>) mempunyai nilai  $r_{hitung} > 0,3$ , sehingga disimpulkan bahwa tiap kuesioner yang diberikan kepada responden



untuk komunikasi dinyatakan valid (sah) pada penelitian ini.

Berikut ini akan disajikan hasil validitas dari variabel motivasi, jumlah responden untuk penelitian ini sebanyak 30 responden yaitu:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas motivasi (X<sub>3</sub>)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P21	21.67	4.851	.704	.578
P22	21.63	5.551	.467	.668
P23	21.40	6.317	.482	.667
P24	21.43	5.978	.489	.661
P25	21.67	5.333	.506	.655
P26	21.03	8.033	.402	.764

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Pada uji validitas untuk variabel X<sub>3</sub> (motivasi), diketahui nilai  $r_{hitung}$  untuk variabel kuesioner yang diberikan yaitu :

**Tabel 4.9**  
**Keterangan Uji Validitas Variabel motivasi (X<sub>3</sub>)**

No	Kuesioner	Corrected item-total Correlation			Keterangan
		$r_{hitung}$		$r_{tabel}$	
1	P21	0.704	>	0.3	Valid
2	P22	0.467	>	0.3	Valid
3	P23	0.482	>	0.3	Valid
4	P24	0.489	>	0.3	Valid
5	P25	0.506	>	0.3	Valid
6	P26	0.402	>	0.3	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa setiap kuesioner yang diberikan pada responden untuk variabel motivasi (X<sub>3</sub>) mempunyai nilai  $r_{hitung}$  > 0,3, sehingga disimpulkan bahwa tiap kuesioner yang diberikan kepada responden untuk variabel motivasi dinyatakan valid (sah) pada penelitian ini.

Berikut ini akan disajikan hasil validitas dari variabel disiplin kerja karyawan, jumlah responden yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 30 responden yaitu:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel disiplin kerja karyawan (Y)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P27	20.63	7.757	.693	.754
P28	20.63	7.689	.648	.761
P29	20.57	8.185	.531	.786
P30	20.73	7.789	.520	.789
P31	20.83	7.592	.543	.784
P32	20.77	7.564	.512	.793

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Pada uji validitas untuk variabel disiplin kerja karyawan (Y), diketahui nilai  $r_{hitung}$  untuk variabel kuesioner yang diberikan yaitu :

**Tabel 4.11**  
**Keterangan Uji Validitas Variabel disiplin kerja karyawan (Y)**

No	Kuesioner	Corrected item-total Correlation			Keterangan
		$r_{hitung}$		$r_{tabel}$	
1	P27	0.693	>	0.3	Valid
2	P28	0.648	>	0.3	Valid
3	P29	0.531	>	0.3	Valid
4	P30	0.520	>	0.3	Valid
5	P31	0.543	>	0.3	Valid
6	P32	0.512	>	0.3	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa setiap kuesioner yang diberikan pada responden untuk variabel disiplin kerja karyawan mempunyai nilai  $r_{hitung} > 0,3$ , sehingga disimpulkan bahwa tiap kuesioner yang diberikan kepada responden untuk variabel disiplin kerja karyawan dinyatakan valid (sah)

pada penelitian ini.

### 1.1.2 Uji Reliabilitas

Sementara itu untuk pengujian reliabilitas terhadap variabel kerjasama tim, komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan berikut ini disajikan hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari responden sebanyak 30, yaitu:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Pengukuran	Kategori
1	Kerjasama tim	0,6	0,694	Reliabel
2	Komunikasi	0,6	0,691	Reliabel
3	Motivasi	0,6	0,713	Reliabel
4	Disiplin kerja	0,6	0,808	Reliabel

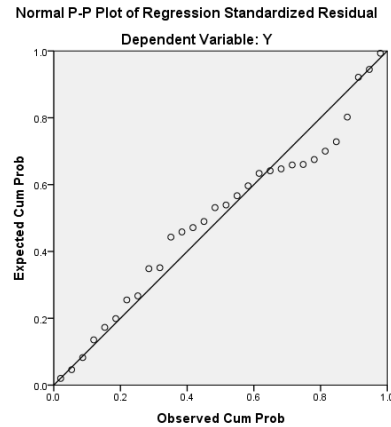
Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil SPSS pada tabel di atas, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kerjasama tim, komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan dengan nilai lebih besar dari *Cronbach's Alpha* 0,6 sehingga disimpulkan bahwa kuesioner yang diberikan kepada responden adalah reliabel.

## 1.2 Uji Asumsi Klasik

### 1.2.1 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil SPSS, berikut ini disajikan hasil uji normalitas sebagai berikut :



Sumber : Data diolah SPSS (2024)  
**Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik yang ada pada model regresi penelitian yang dilakukan menyebar secara merata disepanjang garis diagonal sumbu Y, dengan demikian disimpulkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

### 1.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas guna mengetahui gejala korelasi antara variabel bebas (kerjasama tim, komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja) pada model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinieritas, yaitu:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.496	2.016
	X2	.473	2.113
	X3	.502	1.993

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil SPSS pada uji multikolinieritas, diketahui nilai *tolerance* dan VIF untuk variabel independen, yaitu :

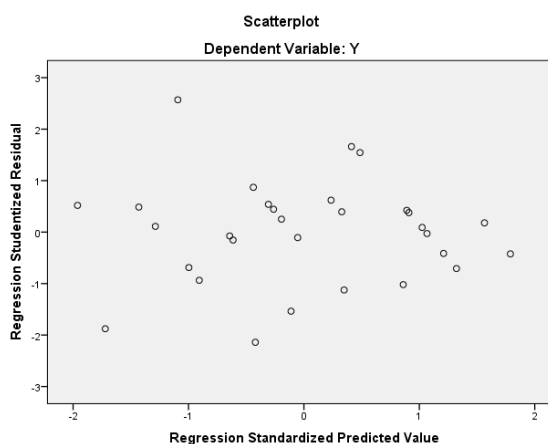
- a) Variabel kerjasama tim ( $X_1$ ), nilai *tolerance* = 0,496, nilai VIF = 2,016
- b) Variabel komunikasi ( $X_2$ ), nilai *tolerance* = 0,473, nilai VIF = 2,113.
- c) Variabel motivasi ( $X_3$ ), nilai *tolerance* = 0,502, nilai VIF = 1,993.

Pada uji Multikolinieritas diketahui bahwa variabel X (kerjasama tim, komunikasi, disiplin kerja) mempunyai nilai *tolerance* 0,496, 0,473, 0,502 > 0,1 dan untuk nilai VIF yaitu 2,016, 2,113, 1,993 < 10, sehingga disimpulkan variabel independen pada model regresi tersebut tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### 1.2.3 Uji Heterokedastisitas

Pada Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui nilai model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Berikut ini disajikan uji heterokedastisitas yaitu :



Sumber : Data diolah SPSS (2024)

**Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil SPSS pada gambar di atas, menunjukkan bahwa titik yang ada pada model regresi tersebar secara tidak merata dan tidak membentuk suatu pola yang teratur atau terstruktur, maka model regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

## 2. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda dari jawaban responden dan pengolahan dengan aplikasi SPSS, berikut ini disajikan hasil regresi linear berganda sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.805	1.677		5.847	.000
	X1	.391	.052	.750	7.549	.000
	X2	.194	.051	.388	3.817	.001
	X3	.113	.064	.175	2.768	.049

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil SPSS pada tabel di atas, diperoleh hasil regresi linear berganda dari jawaban responden yaitu  $Y = 9,805 + 0,391X_1 + 0,194X_2 + 0,113X_3 + e$  pada tingkat signifikan  $0,000 < 0.05$  (5%).

Untuk pengujian linier berganda untuk mengetahui setiap variabel penelitian yaitu nilai koefisien regresi linear berganda yang terdiri dari variabel independen dan dependen. Berdasarkan pengolahan SPSS diperoleh regresi linear berganda yaitu  $Y = 9,805 + 0,391X_1 + 0,194X_2 + 0,113X_3 + e$  pada tingkat signifikan  $0,000 < 0.05$  (5%). Hal ini menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 9,805 artinya nilai kerjasama tim, komunikasi

dan motivasi nol (0) maka disiplin kerja karyawan sebesar 9,805.

2. Kerjasama tim ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,391. Artinya apabila kerjasama tim naik 1 satuan maka disiplin kerja karyawan akan naik sebesar 0,391, dan apabila kerjasama tim turun 1 satuan maka disiplin kerja karyawan akan turun 0,391.
3. Komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,194. Artinya apabila komunikasi naik 1 satuan maka disiplin kerja karyawan akan naik sebesar 0,194, dan apabila komunikasi turun 1 satuan maka disiplin kerja karyawan akan turun 0,194.
4. Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,113. Artinya apabila disiplin kerja naik 1 satuan maka disiplin kerja karyawan akan naik sebesar 0,113, dan apabila motivasi turun 1 satuan maka disiplin kerja karyawan akan turun 0,113.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim, komunikasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada Lim'S Hotel Tebing Tinggi.

## **5. Uji Hipotesis**

### **5.1 Uji Parsial (Uji t)**

Pada uji parsial, dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial untuk tiap variabel independen yaitu kerjasama tim, komunikasi dan motivasi terhadap

disiplin kerja karyawan. Berikut ini disajikan hasil pengujian parsial dari jawaban responden, yaitu :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.805	1.677		5.847	.000
	X1	.391	.052	.750	7.549	.000
	X2	.194	.051	.388	3.817	.001
	X3	.113	.064	.175	2.768	.049

Sumber : Data diolah SPSS

Pada hasil SPSS tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kerjasama tim ( $X_1$ ) = 7.549, sedangkan untuk variabel Komunikasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  = 3.817, variabel Motivasi ( $X_3$ ) diperoleh 2.768. Pada untuk nilai  $t_{tabel}$  pada responden sebanyak  $n = 30$  orang, maka nilai  $t_{tabel} = 1,67$ .

Berdasarkan hasil pengolahan data dari responden, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk setiap variabel penelitian yaitu :

- Variabel Kerjasama tim ( $X_1$ ) , nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $7.549 > 1,67$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Lim'S Hotel Tebing Tinggi. Dengan demikian hipotesis diterima.
- Variabel Komunikasi ( $X_2$ ) , nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $3.817 > 1,67$  pada signifikan  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja



karyawan pada Lim'S Hotel Tebing Tinggi. Dengan demikian hipotesis diterima.

- c. Variabel Motivasi ( $X_3$ ), nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $2.768 > 1,67$  pada signifikan  $0,001 < 0,049$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Lim'S Hotel Tebing Tinggi. Dengan demikian hipotesis diterima.

## 5.2 Uji Simultan (Uji F)

Pada uji simultan ini dilakukan guna mengetahui variabel Kerjasama tim, Komunikasi dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja. Berikut ini disajikan hasil uji F, yaitu :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.419	3	29.140	59.433	.000 <sup>b</sup>
	Residual	12.748	26	.490		
	Total	100.167	29			

Sumber : Data diolah SPSS

Pada Uji Simultan guna mengetahui pengaruh yang diberikan secara simultan variabel X (Kerjasama tim, Komunikasi dan Motivasi) terhadap variabel Motivasi Karyawan. Berdasarkan hasil SPSS, bahwa pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} = 59,433$  pada tingkat signifikan  $0,000$ . Sementara itu pada jumlah sampel  $n = 30$  diperoleh nilai  $F_{tabel} = 2,79$ . Dengan demikian, disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $59,433 > 2,79$ , sehingga variabel Kerjasama tim, Komunikasi dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Disiplin.

### 5.3 Uji Koefisien Determinasi (R)

Uji koefisien determinasi untuk menguji besarnya pengaruh yang diberikan variabel independen (Kerjasama tim, Komunikasi dan Motivasi) terhadap variabel disiplin kerja karyawan. Dari hasil pengolahan SPSS yang diperoleh dari jawaban responden, berikut ini disajikan hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 <sup>a</sup>	.873	.858	.700

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi  $R = 0,934$  sehingga variabel independen (Kerjasama tim, Komunikasi dan Motivasi). Selain ini besarnya nilai *adjusted*  $R^2 = 0,858$ , sehingga besarnya persentase pengaruh yang diberikan oleh variabel Kerjasama tim, Komunikasi dan Motivasi terhadap variabel disiplin kerja karyawan sebesar  $= 0,858 \times 100\% = 85,80\%$ , sementara itu sisanya sebesar 14,20% dipengaruhi oleh variabel lain diluar lingkup penelitian yang dilakukan.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kerjasama tim Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim secara parsial mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Kerjasama tim secara simultan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa nilai signifikan (0,000). Koefisien regresi ini juga menunjukkan hubungan positif atau

signifikan antara Kerjasama tim dengan disiplin kerja karyawan, artinya apabila kerjasama tim meningkat maka hal ini akan mempengaruhi pencapaian disiplin kerja karyawan yang dapat dicapai masing-masing karyawan Lim'S Hotel Tebing Tinggi.

Secara keseluruhan Kerjasama tim yang diterapkan di Lim'S Hotel Tebing Tinggi berjalan dengan baik dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan. Kerjasama tim yang terbentuk di Lim'S Hotel Tebing Tinggi berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Kerjasama tim di Lim'S Hotel Tebing yang baik bagi para karyawan, menjadi inspirasi dalam berinteraksi antar sesama karyawan langsung dengan para pegawai mengenai tugas dan pekerjaan masing-masing karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Sariyathi (2017) dengan variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon dengan hasil penelitian menyatakan Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

## **2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel Komunikasi secara parsial dan simultan mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa nilai signifikan (0,001). Koefisien regresi ini juga menunjukkan hubungan positif atau signifikan antara Komunikasi dengan Disiplin Kerja karyawan, artinya apabila Komunikasi Karyawan meningkat maka hal ini akan mempengaruhi pencapaian disiplin kerja karyawan yang dapat dicapai masing-masing karyawan Lim'S Hotel Tebing.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada Lim'S Hotel Tebing adalah Komunikasi dalam bekerja sangat mempengaruhi disiplin kerja Karyawan, karena dengan komunikasi yang baik maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan mereka merasa lebih kreatif dalam bekerja. Komunikasi yang baik mendorong karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dan bekerja lebih produktif. Komunikasi mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhony (2021) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat (BJB) Cabang Tegal”, dengan hasil Komunikasi, Budaya Organisasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap disiplin karyawan.

### **3. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan .**

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial dan simultan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa nilai signifikan (0,049). Koefisien regresi ini juga menunjukkan hubungan positif atau signifikan antara motivasi dengan disiplin kerja karyawan, artinya apabila motivasi karyawan meningkat maka akan mempengaruhi pencapaian disiplin kerja karyawan yang dapat dicapai masing-masing karyawan Lim'S Hotel Tebing.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada karyawan Lim'S Hotel Tebing adalah motivasi karyawan akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dalam bekerja, sehingga hasil dari disiplin kerja masing-masing

karyawan akan mempengaruhi prestasi kerja yang dapat dicapai karyawan. Karena dengan motivasi karyawan saat melaksanakan pekerjaannya akan membantu perusahaan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen dan penyelesaian tugas tepat waktu. Tetapi masih diperlukannya motivasi yang harus diberikan kepada karyawan terutama dalam hal kehadiran di kantor dan penyelesaian tugas masing-masing bidang agar tidak terjadi penundaan hasil kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhony dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat (BJB) Cabang Tegal”, dengan hasil Komunikasi, Budaya Organisasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap disiplin karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan setelah melalui tahap pengumpulan data dengan metode validitas dan reliabilitas dan analisis data mengenai pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan Lim'S Hotel Tebing yaitu :

1. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Karyawan Lim'S Hotel Tebing dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $7.549 > 1,67$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Karyawan Lim'S Hotel Tebing dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $3.817 > 1,67$  pada signifikan  $0,001 < 0,05$ .
3. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Lim'S Hotel Tebing dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $2.768 > 1,67$  pada signifikan  $0,001 < 0,049$ .
4. Berdasarkan uji F bahwa Kerjasama tim, Komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Lim'S Hotel Tebing dengan nilai  $F_{hitung} = 59,433$  pada tingkat signifikan  $0,000$ .

#### B. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Kerjasama tim

Diharapkan karyawan Lim'S Hotel Tebing dapat mempertahankan Kerjasama tim yang telah terbentuk bahkan dapat ditingkatkan lagi. Menghindari konflik individu atau konflik kelompok sehingga kerjasam tim yang terbentuk dapat tercipta dengan baik, demi tujuan Perusahaan yang lebih baik.

2. Komunikasi

Perusahaan dapat menciptakan komunikasi yang terbuka dan nyaman. Membangun suasana kerja yang nyaman agar karyawan bekerja dan bisa menyelesaikan pekerjaan lebih optimal.

3. Motivasi

Perusahaan dan karyawan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Perusahaan harus sensitif terhadap hak karyawan dan karyawan harus mampu menjalankan kewajiban pekerjaan dengan baik.

4. Disiplin kerja karyawan

Karyawan diharapkan meningkatkan disiplin kerja dengan bekerja secara profesional dan mengikuti pekerjaan sesuai aturan yang berlaku, melakukan perbaikan – perbaikan terhadap absensi kehadiran.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku :

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Karya Abadi
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Arifin, B. (2018). Model Komunikasi Islam. *Tribakti: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 29(1), 135-144.
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2014, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara, Jakarta.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.



- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Singodimedjo, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutardji.2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

### Sumber Jurnal :

Agusta, Leonardo. (2013). *Jurnal Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. B Muchtar, et all, (2016). *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukit Tinggi*, 2016.

Asep Kurniawan, (2017). *Analisis Supply Chain Management Terhadap Keunggulan Bersaing Pada Koperasi Produksi Pangan Di Kabupaten Bandung Barat*, GEMA : Volume 09 Nomor 02, IISN 2086-9592.

Lawasi, ES, & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , 5 (1), 47-57.

Leonardo, Agusta. (2013). *Jurnal Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*.

Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh teamwork dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yayasan titian budi luhur di kabupaten parigi moutong. *Katalogis*, 6(5).

Salleh, Fauzillah. et. al. (2018). The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employee in Malaysia.

Setia & sariyathi (2018). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan di PT Sekar mulia. *stafJurnal Inovasi dan Kewirausahaan Asia* , 3 (02), 130-139

Setiawan, Nashrudin, Ferine, Kiki Farida, dan Rahayu, Sri. (2019). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dimana Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Vol.11 No.1. ISSN 2088 – 3145

Sugeng, S. (2019). Strategi Komunikasi Pokdarwis Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Wisata di Desa Nglanggeran, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul, Provinsi DIY.

Sumadhinata, Y. E. (2018). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung*. (September), 1–13.

Toha, M., & Darmanto, M. Karakteristik dan Perilaku Manusia. Wasiman, W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 3(1), 19-30

Aruan, Q. S. dan Fakhri, M. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia*. MODUS Vol.27 (2): 141-162, 2015