



Pengaruh Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lotus Garden Hotel Kediri

Siti Untari Machsunah

Universitas Islam Kediri

E-mail: sitiuntari34@gmail.com

Taufik Akbar

Universitas Islam Kediri

E-mail: taufikakbar@uniska-kediri.ac.id

Erwin Syahputra

Universitas Islam Kediri

E-mail: erwinsyahputra@uniska-kediri.ac.id

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

Korrespondensi penulis: sitiuntari34@gmail.com

Abstract: *This research is motivated by an agency operating in the hospitality sector, because in agencies human resources are very important in achieving success. The purpose of this research is to explain the influence of teamwork, work discipline, and work ethics on employee performance. The research method used is a quantitative method using questionnaires as data. This research uses a saturated sampling technique. The sample in this research was all PKWT employees, 47 employees of Lotus Garden Hotel Kediri. In this research, the results showed that teamwork partially had no significant effect on the performance of Lotus Garden Hotel Kediri employees, work discipline partially had a significant effect on the performance of Lotus Garden Hotel Kediri employees, and work ethics partially had an effect on the performance of Lotus Garden Hotel Kediri employees. Meanwhile, simultaneously these three variables have a significant effect on the performance of Lotus Garden Hotel Kediri employees.*

Keywords: *teamwork, work discipline, work ethics, and performance*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sebuah instansi yang bergerak di bidang perhotelan, karena dalam instansi sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian kesuksesan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh kerja sama tim, disiplin kerja, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan koesioner sebagai data. penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PKWT sebanyak 47 karyawan Lotus Garden Hotel Kediri. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa secara parsial kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lotus Garden Hotel Kediri, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lotus Garden Hotel Kediri, dan etika kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lotus Garden Hotel Kediri. Sedangkan secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lotus Garden Hotel Kediri.

Kata kunci: Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, Etika Kerja, dan Kinerja

LATAR BELAKANG

Seiring perkembangan zaman, organisasi didirikan dengan satu atau beberapa tujuan utama. Organisasi dituntut untuk menjadi lebih inovatif dan kreatif. Ada salah satu faktor yang berpengaruh bagi suatu organisasi agar berhasil dalam mencapai tujuannya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi baik perusahaan atau instansi pemerintah. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang harus dipertahankan dalam menghadapi masalah guna menjawab setiap tantangan yang ada. Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan strategi khusus dalam mencapai tujuannya. dalam upaya mencapai tujuan tersebut, kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan tujuan suatu organisasi perusahaan.

Mengingat pentingnya manajemen sumber daya manusia, setiap hotel pasti berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan agar produktif dalam menjalankan dan mengembangkan perusahaan tersebut. Setiap departemen memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang kelancaran hotel. Oleh karena itu hotel harus bisa memperbaiki kerja sama tim karena setiap karyawan yang bekerja berharap memperoleh kinerja yang bagus dari tempatnya bekerja. Kerja sama tim berperan penting dalam kinerja karyawan perusahaan. Kerja sama tim disini mengutamakan kerja sama yang lebih baik dan efisien pada setiap anggota karyawan dan tidak menggantungkan pekerjaan pada satu orang saja. Jika kerja sama tim dalam perusahaan tidak dilaksanakan dengan baik maka hasil pekerjaan tidak akan efisien dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Faktor penting lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Dalam sumber daya manusia, suatu perusahaan juga harus mempunyai kedisiplinan yang baik pula. Disiplin merupakan upaya untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang lebih baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan (Feel et al., 2018:178).

Selain kedua hal tersebut di atas, perusahaan juga harus memperhatikan etika kerja karyawan guna mendorong kinerja karyawan yang berkualitas. Etika kerja merupakan salah satu faktor penting yang dibutuhkan dalam perusahaan terutama perhotelan, sebab hal tersebut merupakan sikap dan tingkah laku dari karyawan saat sedang melakukan pekerjaan. Dalam persaingan bisnis yang ketat, perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis yang baik, tetapi juga perusahaan yang memiliki etika kerja yang baik. Apabila karyawan tidak memiliki etika yang cukup baik maka dapat merugikan individu dan juga citra perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lotus Garden Hotel Kediri”**

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan mampu mencapai tujuan organisasi. kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh atau dicapai oleh seseorang baik secara kuantitas atau kualitas sebanding dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi pada suatu periode tertentu. menurut Mangkunegara (dalam Dwianto et al., 2019:214-215) indikator kinerja meliputi: 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Pelaksanaan tugas; 4) Tanggung jawab.

Kerja Sama Tim

Dalam organisasi atau perusahaan, diperlukan dua orang atau lebih untuk bekerja sama guna menciptakan suatu nilai dengan pemahaman bahwa nilai tersebut dapat tercapai secara efisien apabila keduanya bekerja sama dibanding bekerja secara individual. Kerja sama tim merupakan upaya kerja yang ada dalam kelompok yang terdiri dari individu-individu berbeda yang memiliki kemampuan berbeda dalam mencapai tujuan bersama guna mencapai suatu hasil yang optimal. Menurut Hamiruddin et al., (2019:142) indikator kerja sama tim meliputi: 1) Fokus tim; 2) Motivasi; 3) Berkolaborasi; 4) Koordinasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk aturan yang ditaati oleh para karyawan secara sadar baik aturan berupa lisan, tulisan, atau norma sosial yang berasal dari perusahaan dan bertujuan untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Sutrisno (2016:94) indikator disiplin kerja meliputi: 1) Taat terhadap aturan waktu; 2) Taat terhadap aturan perusahaan; 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Etika Kerja

Etika kerja dalam perusahaan memegang peranan penting dalam menjalankan alur kerja karyawan. Etika kerja merupakan sikap yang positif untuk mempelajari mengenai aturan atau norma-norma yang berlaku pada suatu perusahaan dan suatu hal yang mencerminkan suatu sikap yang bermakna sebagai faktor penting yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam aspek penilaian kinerja. Menurut Syafii & Ulinuha (dalam Suryadi & Karyono 2022:90) indikator etika kerja meliputi: 1) Sikap; 2) Perasaan; 3) Kesiediaan.

Hipotesis

- H1: Diduga ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan.
- H2: Diduga ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- H3: Diduga ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Lokasi penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Lotus *Garden* Hotel Jl. Jaks Agung Suprpto No 26 Desa Mojoroto Kecamatan Mojoroto Kabupaten Kediri Jawa Timur 64112.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020:126) menjelaskan bahwa populasi sebagai suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sebanyak 47 orang di Lotus *Garden* Hotel Kediri.

Teknik Pengambilan Sampel

Menggunakan teknik *sampling* jenuh, Sugiyono (2020:133) menyatakan bahwa “*sampling* jenuh adalah metode pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dipilih sebagai sampel penelitian”.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- 1) Observasi;
- 2) Wawancara;
- 3) Kuesioner;
- 4) Pustaka / literature;
- 5) Dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrument

Uji Validitas

1. Uji validitas kerja sama tim

Tabel 1. Uji validitas kerja sama tim

Nomor item	Pearson correlation	Sig.	keterangan
X1.1	0,646	0,000	Valid
X1.2	0,644	0,000	Valid
X1.3	0,636	0,000	Valid
X1.4	0,649	0,000	Valid
X1.5	0,623	0,000	Valid
X1.6	0,653	0,000	Valid
X1.7	0,649	0,000	Valid
X1.8	0,615	0,000	Valid

Sumber: peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang didapatkan dari item variabel kerja sama tim, dapat disimpulkan bahwa masing-masing item memiliki nilai signifikan sig $0,000 < 0,05$ sehingga kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji validitas disiplin kerja

Tabel 2. Uji validitas disiplin kerja

Nomor item	Pearson correlation	Sig.	keterangan
X2.1	0,645	0,000	Valid
X2.2	0,616	0,000	Valid
X2.3	0,524	0,000	Valid
X2.4	0,528	0,000	Valid
X2.5	0,569	0,000	Valid
X2.6	0,518	0,000	Valid
X2.7	0,545	0,000	Valid
X2.8	0,633	0,000	Valid

Sumber: peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang didapatkan dari item variabel disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa masing-masing item memiliki nilai signifikan sig $0,000 < 0,05$ sehingga kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid.

3. Uji validitas etika kerja

Tabel 3. Uji validitas etika kerja

Nomor item	Pearson correlation	Sig.	keterangan
X3.1	0,638	0,000	Valid
X3.2	0,613	0,000	Valid
X3.3	0,615	0,000	Valid
X3.4	0,615	0,000	Valid
X3.5	0,618	0,000	Valid
X3.6	0,590	0,000	Valid

Sumber: peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang didapatkan dari item variabel etika kerja, dapat disimpulkan bahwa masing-masing item memiliki nilai signifikan sig $0,000 < 0,05$ sehingga kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid.

4. Uji validitas kinerja

Tabel 4. Uji validitas kinerja

Nomor item	Pearson correlation	Sig.	keterangan
Y1	0,652	0,000	Valid
Y2	0,642	0,000	Valid
Y3	0,650	0,000	Valid
Y4	0,638	0,000	Valid
Y5	0,626	0,000	Valid
Y6	0,615	0,000	Valid
Y7	0,658	0,000	Valid
Y8	0,637	0,000	Valid

Sumber: peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang didapatkan dari item variabel kinerja, dapat disimpulkan bahwa masing-masing item memiliki nilai signifikan sig $0,000 < 0,05$ sehingga kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji reliabilitas

Nama variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah pernyataan	keterangan
Kerja sama tim	0,789	8	Reliabel
Disiplin kerja	0,708	8	Reliabel
Etika kerja	0,671	6	Reliabel
kinerja	0,788	8	Reliabel

Sumber: peneliti 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach-alpha* dari variabel kerja sama tim, disiplin kerja, etika kerja, dan kinerja memiliki nilai sebesar $>0,60$. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel pada penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6. Uji normalitas

Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
0,071	Berdistribusi normal

Sumber: peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *one sample Kolmogorov-smirnov* memiliki nilai *asymp.Sig.(2-tailed)* atas nilai residual sebanyak $0,071 > 0,05$, sehingga data pada penelitian ini berdistribusi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Uji multikolinieritas

Variabel	<i>tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kerja sama tim (X1)	0,912	1,097	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin kerja (X2)	0,828	1,207	Tidak terjadi multikolinieritas
Etika kerja (X3)	0,856	1,168	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada setiap variabel mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , sehingga data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Uji heteroskedastisitas

F	Sig.	Keterangan
0,311	0,818	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji park menunjukkan hasil F 0,311 dan nilai signifikan $0,818 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Linieritas

Tabel 9. Uji linieritas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Kerja sama tim (X1)	1,601	0,152	Linear
Disiplin kerja (X2)	1,081	0,395	Linear
Etika kerja (X3)	1,794	0,136	Linear

Sumber: peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji linieritas pada variabel kerja sama tim, disiplin kerja, dan etika kerja diperoleh nilai signifikan *deviation from linierity* > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini bersifat linier.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 10. Analisis regresi linier berganda

Variabel	Unstandardized coefficients		Standardized coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	0,602	3,973		0,151	0,880
Kerja sama tim	-0,125	0,070	-0,145	-1,787	0,081
Disiplin kerja	0,730	0,097	0,641	7,540	0,000
Etika kerja	0,449	0,121	0,311	3,717	0,001

Sumber: peneliti 2023

$$Y = 0,602 - 0,125X1 + 0,730X2 + 0,449X3$$

- 1) Nilai konstanta dari persamaan regresi diatas sebesar 0,602 artinya apabila kerja sama tim, disiplin kerja, dan etika kerja tidak ada atau nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 0,602.
- 2) Variabel kerja sama tim memiliki nilai koefisien sebesar -0,125 bernilai negatif, berarti jika kerja sama tim bertambah sebesar satu satuan maka variabel kinerja akan mengalami penurunan sebesar -0,125 .
- 3) Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,730 bernilai positif, berarti jika disiplin kerja bertambah sebesar satu satuan maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,730.
- 4) Variabel etika kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,449 bernilai positif, berarti jika etika kerja bertambah sebesar satu satuan maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,449.

Uji t (parsial)

- 1) Berdasarkan hasil uji t variabel kerja sama tim menunjukkan nilai sig. $0,081 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel} -1,787 < 2,016$ maka dapat diartikan bahwa kerja sama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil uji t variabel disiplin kerja menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} 7,540 > 2,016$ maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil uji t variabel etika kerja menunjukkan nilai sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} 3,717 > 2,016$ maka dapat diartikan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji f (simultan)

Berdasarkan hasil uji f menunjukkan bahwa nilai sig. F yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $41,304 > 2,82$. maka dapat diartikan bahwa kerja sama tim, disiplin kerja, dan etika kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji koefisien determinasi

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa besar kerja sama tim, disiplin kerja, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 72,4% sedangkan sisanya 27,6 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel} -1,787 < 2,016$ dan nilai signifikansi sebesar $0,081 > 0,05$, maka H_{a1} ditolak H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji parsial pada variabel kerja sama tim (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t atau uji parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} 7,540 > 2,016$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{a2} diterima H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji parsial pada variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t atau uji parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} 3,717 > 2,016$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_{a2} diterima H_0 ditolak. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa uji parsial pada variabel kerja etika kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Pengaruh kerja sama tim, disiplin kerja, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian simultan atau uji f menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $41,304 > 2,82$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa uji simultan atau uji f pada variabel pada variabel kerja sama tim (X_1), disiplin kerja (X_2), dan etika kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini, yaitu:

1. Variabel kerja sama tim secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lotus *Garden* Hotel kediri.
2. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lotus *Garden* Hotel kediri.
3. Variabel etika kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lotus *Garden* Hotel kediri.
4. Variabel kerja sama tim, disiplin kerja, dan etika kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lotus *Garden* Hotel Kediri.

DAFTAR REFERENSI

- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3, 176–185.
- Hamiruddin, Hajar, I., & Saleh, S. (2019). pengaruh komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis, Organisasi (Jumbo)*, 138–151.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.
- Suryadi, & Karyono. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Keihin Indonesia*. 5(1), 85–95.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.