

# 18% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

---

## Top Sources

- 17%  Internet sources
- 14%  Publications
- 15%  Submitted works (Student Papers)

---

## Integrity Flags

### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## Top Sources

- 17% Internet sources
- 14% Publications
- 15% Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.unbari.ac.id	2%
2	Student papers	Universitas Khairun	2%
3	Internet	eprints.walisongo.ac.id	2%
4	Internet	dspace.uui.ac.id	2%
5	Internet	repository.stietribhakti.ac.id	2%
6	Internet	id.scribd.com	1%
7	Internet	www.jmuf.org	1%
8	Internet	eprints.ummetro.ac.id	1%
9	Student papers	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo	1%
10	Student papers	stie-pembangunan	1%
11	Publication	Silviana Dewi Puspitasari, Rifdah Abadiyah, Sumartik Sumartik. "Dampak Kesesu...	1%

12	Internet	repository.umpalopo.ac.id	1%
13	Internet	core.ac.uk	1%
14	Internet	id.123dok.com	1%
15	Internet	imadeputrawan.wordpress.com	1%

# **Pengaruh Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan, dan Sikap Keuangan, Terhadap Pengelolaan Keuangan UMKM di Kabupaten Sidoarjo melalui Locus of Control, Sebagai Variabel Intervening**

## ***The Influence of Financial Literacy, Financial Inclusion, and Financial Attitudes, on the Financial Management of MSMEs in Sidoarjo Regency through Locus of Control, as an Intervening Variable***

### **I. Pendahuluan**

UMKM merupakan salah satu inisiatif pemerintah untuk mengurangi kemiskinan dalam perekonomian Indonesia, maka UMKM memberikan kontribusi terbesar terhadap PDB negara. Telah terbukti bahwa meningkatkan pilihan pekerjaan di daerah-daerah miskin melalui keseimbangan antara prospek pekerjaan di pedesaan dan perkotaan dapat meningkatkan kesetaraan ekonomi.

Saat ini jumlah usaha kecil, menengah, dan mikro semakin meningkat dan jumlahnya terus meningkat setiap tahunnya. Tren positif ini akan berdampak positif terhadap perekonomian Indonesia. Fenomena saat ini ditemukan Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, kontribusi UMKM terhadap PDB negara sebesar 60,5%. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM Indonesia memiliki potensi yang besar untuk dikembangkan sehingga dapat semakin berkontribusi terhadap perekonomian [1] di Sidoarjo, salah satu daerah yang menyumbang produksi pangan terbesar, memiliki 17 kecamatan yang memproduksi makanan olahan [2]. Permasalahan di bidang UMKM adalah pandai merencanakan anggaran, Namun belum Banyak UMKM yang sepenuhnya menerapkan pengelolaan uang yang sehat [3]. Usaha kecil dan menengah (UMKM) merupakan tulang punggung perekonomian banyak negara, Saat ini pelaku UMKM menghadapi tekanan yang sangat besar karena banyaknya risiko yang tidak dapat diprediksi. penting bagi para pelaku UMKM memahami cara mengelola atau mengatur keuangannya. Untuk membantu mengatasi masa-masa sulit dan tantangan tak terduga [4].

Pertumbuhan UMKM terus meningkat setiap tahunnya, dan kehadiran UMKM dapat mengatasi permasalahan perekonomian skala kecil dan menengah, Untuk menjaga kelangsungan hidup usaha kecil dan menengah tersebut, maka perlu adanya perhatian terhadap usaha kecil dan menengah dalam memahami pengelolaan keuangan yang sistematis dari sudut pandang kemajuan dan perkembangan usaha kecil dan menengah, karena dengan pengelolaan keuangan yang baik membuat perusahaan lebih berkembang [5].

Memahami prinsip dasar pengelolaan keuangan dapat membantu pelaku UMKM mengoptimalkan pendapatan dan mengurangi risiko kerugian. Hal ini bukan sekedar solusi langsung, melainkan investasi jangka panjang untuk meningkatkan daya saing UMKM di pasar yang semakin kompetitif. Kerja sama dan dukungan antar perusahaan adalah kunci keberhasilan mengatasi tantangan Bersama [6].

Penelitian terdahulu, terdapat hasil dari [7], dan [8] bahwa pengelolaan keuangan UMKM terkena dampak positif dari literasi keuangan. Tapi itu tidak sama dengan penelitian, [9] Hal ini berdampak buruk terhadap literasi keuangan pengelolaan keuangan UMKM. Berdasarkan studi [10], dan [11] memiliki hasil bahwa inklusi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan keuangan UMKM sebesar 49,4%. Sedangkan menurut penelitian [12] memiliki hasil negatif pada variabel inklusi keuangan terhadap pengelolaan keuangan UMKM. Selanjutnya, pada penelitian [13] menunjukkan menunjukkan pengelolaan keuangan UMKM dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh sikap keuangan. Namun, mengenai penelitian [14], dan [15] memiliki hasil negatif terhadap pengelolaan keuangan UMKM.

Berdasarkan latar belakang penelitian sebelumnya, maka penelitian ini didasarkan pada Research GAP. Penelitian Gap merupakan perbandingan kesimpulan yang bertentangan antara temuan penelitian yang satu dengan penelitian lainnya yang memiliki kesenjangan berkaitan dengan unsur-unsur yang mempengaruhi pengelolaan keuangan UMKM. Berdasarkan fenomena tersebut di atas, penelitian ini memperluas beberapa penelitian sebelumnya yang memberikan hasil berbeda, karena penelitian ini menggunakan variabel independen yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini juga bertujuan untuk membuktikan bagaimana pengaruhnya terhadap variabel dependen. Penelitian ini berupaya untuk mengisi kesenjangan tersebut dan meningkatkan pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan UMKM. Maka penulis tertarik dan akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan, dan Sikap Keuangan, Terhadap Pengelolaan Keuangan UMKM di Kabupaten Sidoarjo melalui Locus of Control, Sebagai Variabel Intervening”**

Faktor lainnya yang memiliki dampak signifikan kepada kinerja pegawai yaitu kedisiplinan dalam bekerja. Berdasarkan [10] Suparta & Sintasih, kedisiplinan bekerja yaitu strategi management yang bertujuan dapat meningkatkan rasa sadar, serta kesiapan anggota organisasi dalam mematuhi seluruh aturan yang sudah ditetapkan diperusahaan serta penormaasi social yang diikuti dengan Ikhlas. [11] Arief dkk juga menggarisbawahi kepentingan kedisiplinan bekerja pada konteks perusahaan, di mana melalui kedisiplinan bekerja, sebuah Perusahaan bisa mencapai rujuan atas sistem kerjanya. Kedisiplinan dianggap esensial untuk mencegah kelalaian, penyimpangan, dan pemborosan dalam pelaksanaan tugas di dalam organisasi. Pendapat ini disokong oleh temuan penelitian [12] Julianto, yang menyatakan bahwa adanya keterkaitan antara disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai. Namun, [13] Wulandari dalam penelitiannya menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja dan prestasi kerja, dengan alasan bahwa tingkat kedisiplinan bekerja termasuk tinggi terhadap rata-rata empiris (RE) = 114,96, sementara hasil kinerja termasuk meningkat terhadap RE = 29,56.

Dengan demikian dapat disimpulkan, meskipun kerja sama tim dianggap penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, namun, penelitian [5] Abdillah & Sari menunjukkan jika dengan parsial, kerja sama kelompok tak selalu berdampak pada hasil kerja pegawai. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya koordinasi yang efektif antar anggota tim atau perbedaan dalam persepsi terhadap tujuan bersama. Selain itu, terdapat perbedaan pendapat dalam literatur terkait motivasi kerja. Meskipun penelitian

Sitompul menunjukkan jika dorongan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, namun, [9] Khafidz dalam penelitiannya menyatakan jika dorongan kerja tak dengan parsial memengaruhi prestasi pegawai. Hal ini mungkin terkait dengan faktor-faktor individual yang mempengaruhi motivasi di lingkungan kerja yang kompleks. Terakhir, terdapat perdebatan terkait hubungan antara disiplin kerja dan prestasi kerja. Meskipun pendapat [10] Supartha & Sintasih dan [12] Julianto menegaskan adanya keterkaitan positif antara keduanya, namun, [13] Wulandari menemukan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja dan prestasi kerja.

Melihat adanya permasalahan tersebut, sehingga peneliti akan menjalankan penelitian mengenai “Analisis terhadap Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting”.

### Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh tentang kerjasama tim, motivasi kerja, serta disiplin kerja kepada prestasi kerja pegawai di PT. Sinar Murni Indoprinting ?.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dalam riset tersebut adalah dapat menemukan peranan penerapan kerjasama tim, motivasi, serta disiplin kerja pada prestasi kerja pegawai.

### Kategori SDGs

Penelitian ini cenderung masuk ke dalam kategori Sustainable Development Goals (SDGs) Nomor 8, yaitu pentingnya menciptakan pekerjaan yang layak, mempromosikan pertumbuhan ekonomi yang inklusif, dan mendukung lingkungan kerja yang produktif bagi semua orang. Analisis terhadap kerjasama tim, dorongan kerja, serta kedisiplinan kerja kepada hasil kinerja pegawai dalam PT. Sinar Murni Indoprinting mencerminkan aspek-aspek yang relevan dengan menciptakan pekerjaan layak dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian SDGs Nomor 8.

## II. LITERATURE REVIEW

### Kerja Sama Tim

Kerja sama tim adalah proses di mana individu bekerja bersama dalam sebuah kelompok atau tim untuk mencapai tujuan bersama dengan efektif, menggunakan sinergi, komunikasi yang baik, dan koordinasi yang tepat [14]. Indikator kerja sama tim menurut [15]:

1. Kerjasama dalam suatu tim lebih efektif dibandingkan dengan bekerja secara individu, karena kontribusi dari setiap individu dapat menjadi kekuatan yang terintegrasi. Upaya individu dianggap sebagai kerjasama ketika dengan tersistem dalam meraih tujuannya. Tingkat kerjasama semakin tinggi seiring dengan semakin besar integrasinya.
2. Keyakinan merujuk pada kepercayaan jika orang tersebut konsisten terhadap hal yang dinyatakan maupun dilakukan. Kerjasama kelompok yang mencapai kinerja maksimal ditandai dari keyakinan feedback yang besar antar anggota. Ini berarti bahwa setiap anggota memiliki keyakinan pada integritas, karakteristik, serta potensi anggota tim lainnya.

3. Kekompakkan mencakup taraf solidaritas maupun rasa positive yang dimiliki setiap orang kepada timnya.

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu dorongan internal yang mendukung orang tersebut agar mau bertindak, bekerja keras, dan mencapai tujuan yang ditetapkan dalam lingkungan kerja. Ini melibatkan keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan, terpenuhinya kebutuhan, dan meningkatkan kinerja. Motivasi kerja sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengakuan, tantangan, kepuasan pekerjaan, dan kebutuhan individu [16]. Indikator motivasi kerja menurut [17]:

1. **Kebutuhan fisiologis:** Ini adalah kebutuhan untuk kelangsungan hidup manusia, seperti halnya makanan, minuman, tempat tinggal, dan tidur. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, individu akan merasa lebih stabil secara fisik dan dapat fokus pada tugas-tugas pekerjaan tanpa gangguan dari kebutuhan dasar tersebut.
2. **Kebutuhan keselamatan dan keamanan:** Meliputi rasa aman dalam pekerjaan, seperti perlindungan dari bahaya, keadaan kerja yang stabil, dan jaminan pekerjaan. Ketika individu merasa aman dan terlindungi di tempat kerja, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.
3. **Kebutuhan cinta dan sosial:** Menyangkut keinginan individu untuk memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, merasa diterima, dan dihargai dalam lingkungan kerja. Keterlibatan sosial dan dukungan dari rekan kerja dapat meningkatkan rasa keterikatan individu terhadap pekerjaan dan organisasi.
4. **Kebutuhan harga diri:** Merupakan keinginan untuk mendapatkan pengakuan, penghargaan, dan rasa prestasi dalam pekerjaan yang dilakukan. Ketika individu merasa diakui dan dihargai atas kontribusinya, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada kemampuan setiap individu dalam patuh pada kebijakan, norma, serta tata tertib yang berjalan di lingkungan kerja. Ini mencakup kesediaan untuk mengikuti jadwal kerja, memenuhi tanggung jawab pekerjaan, serta menjaga tingkat konsistensi dan ketepatan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Disiplin kerja menjadi penting karena dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja seseorang, serta menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan profesional [18]. Indikator disiplin kerja menurut [19]:

1. **Mematuhi peraturan:** Merujuk pada kemampuan seseorang untuk patuh terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Ini mencakup ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap peraturan keselamatan, dan mengikuti prosedur yang ditetapkan.
2. **Penggunaan waktu secara efektif:** Menyangkut kemampuan individu untuk mengalokasikan waktu dengan baik dan memprioritaskan tugas-tugas sesuai dengan urgensi dan pentingnya. Ini mencakup menghindari penundaan, mengelola gangguan, dan bekerja secara efisien untuk mencapai tujuan kerja.
3. **Tanggung jawab:** Merupakan sikap mental dan perilaku seseorang yang memungkinkan mereka untuk bertanggung jawab atas tugas-tugas dan keputusan yang mereka ambil di tempat kerja. Ini mencakup mengambil inisiatif, mengakui kesalahan, dan menerima konsekuensi dari tindakan mereka.
4. **Tingkat absensi:** Merujuk pada konsistensi kehadiran individu di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Tingkat absensi yang tinggi dapat menunjukkan kurangnya kedisiplinan, kurangnya tanggung jawab, atau masalah lain yang mempengaruhi kinerja kerja.

### Prestasi Kerja

Prestasi kerja mengacu pada hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Ini mencakup pencapaian tujuan kerja, produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kontribusi positif terhadap organisasi. Prestasi kerja sering kali diukur dengan menggunakan indikator seperti penilaian kinerja, target yang tercapai, dan evaluasi kualitas kerja. Prestasi kerja yang tinggi dapat mengindikasikan tingkat kompetensi, dedikasi, dan keterampilan individu dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan [20]. Indikator prestasi kerja menurut [21]:

1. **Kualitas kerja:** Merujuk pada tingkat keunggulan atau standar yang diterapkan dalam hasil kerja individu. Ini mencakup kemampuan untuk menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas tinggi, bebas dari kesalahan atau cacat, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. **Kuantitas kerja:** Menyangkut jumlah atau volume pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seorang individu dalam periode waktu tertentu. Ini mencerminkan tingkat produktivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka.
3. **Ketepatan waktu:** Merupakan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan. Ini mencakup kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik, menghindari penundaan, dan memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan.

4. Pengetahuan pekerjaan: Menunjukkan pemahaman dan keahlian individu terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Ini mencakup pengetahuan tentang proses kerja, keahlian teknis yang diperlukan, dan pemahaman terhadap aturan atau kebijakan yang berlaku.
5. Disiplin kerja: Merujuk pada kemampuan individu untuk mematuhi aturan, norma, dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja. Ini mencakup kesediaan untuk mengikuti jadwal kerja, memenuhi tanggung jawab pekerjaan, dan menjaga tingkat konsistensi dan ketepatan dalam menjalankan tugas- tugas mereka.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini didasarkan pada sebuah kerangka konseptual yang menjabarkan pengaruh antara beberapa variabel yang dianggap relevan dalam konteks kinerja karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting. Pertama, hipotesis menyatakan bahwa kerja sama tim berdampak kepada prestasi pegawai diperusahaan itu(H1). Hal tersebut menjelaskan jika semakin baik kinerja sama antar tim di dalam perusahaan, semakin tinggi kemungkinan karyawan dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Selanjutnya, hipotesis kedua menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja (H2). Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapatdicapai. Sementara itu, hipotesis ketiga menunjukkan bahwa disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadapprestasi kerja karyawan (H3). Ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Terakhir, hipotesis keempat menyatakan bahwa secara bersamaan, kerjasama kelompok, dorongan bekerja, serta kedisiplinan bekerja dengan bersamaan berdampak kepada prestasi bekerja pegawai (H4). Artinya, faktor-faktor ini saling berinteraksi dan dapat memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan jika dikelola secara efektif. Dengan demikian, hipotesis-hipotesis ini memberikan dasar untuk menguji sejauh mana variabel-variabel tersebut dapat memengaruhiprestasi kerja karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting.

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan pendekatan yang sistematis dan terstruktur. Pendekatan ini dipilih untukmemungkinkan analisis yang objektif dan generalisasi hasil penelitian berdasarkandata numerik yang dikumpulkan dari seluruh populasi karyawan PT. Sinar Murni Indoprinting. [22]

#### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Murni Indoprinting. Berdasarkan informasi yang tersedia, jumlah total karyawan di perusahaan ini adalah 70 orang. Dengan populasi yang relatif kecil, seluruh karyawan akan dijadikan sebagai sampel penelitian untuk memastikan representativitas dan akurasi hasil analisis. [24]

#### Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner merupakan metode yang efektif untuk memperoleh informasi dari responden melalui serangkaian pertanyaan yang telah dirancang secara sistematis. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup, dan strukturnya harus disesuaikan dengan tujuan penelitian. Dalam proses ini, penting untuk melakukan uji coba kuesioner terlebih dahulu untuk memastikan kejelasan dan keefektifan pertanyaan yang diajukan. Kuesioner dapat disebarakan melalui berbagai metode seperti distribusi langsung, pos, atau secara elektronik, tergantung pada audiens yang ditargetkan. Setelah pengumpulan data, tahap analisis dilakukan dengan mengkodekan jawaban dari pertanyaan tertutup untuk mempermudah analisis statistik. [25]

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Setuju (S)
4. Sangat Setuju (SS)

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1) Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabeltersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut.

**Tabel 7. Uji Validitas**

Indikator	Rhitun g	rtabel	Keterangan
X1.1	0,850	0,235	Valid
X1.2	0,620	0,235	Valid
X1.3	0,784	0,235	Valid
X1.4	0,786	0,235	Valid
X2.1	0,761	0,235	Valid
X2.2	0,788	0,235	Valid

X2.3	0,735	0,235	Valid
X2.4	0,711	0,235	Valid
X2.5	0,728	0,235	Valid
X3.1	0,675	0,235	Valid
X3.2	0,743	0,235	Valid
X3.3	0,707	0,235	Valid
X3.4	0,760	0,235	Valid
Y1	0,879	0,235	Valid
Y2	0,867	0,235	Valid
Y3	0,815	0,235	Valid
Y4	0,798	0,235	Valid
Y5	0,879	0,235	Valid

Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 4 variabel ini ada 18 kuesioner yang telah diisi oleh 70 responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah  $df = N-2$  jadi  $70-2 = 68$ , sehingga  $r \text{ tabel} = 0,235$ . Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel ada 18 kuisioner yang dinyatakan valid. 18 kuesioner semua dinyatakan valid karena r hitung lebih dari r tabel sebesar 0,235.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel X1, X2, DAN X3 dengan variabel Y. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari >0,60 jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena <0,60. Hasil dari pengujian reliabilitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,935	18

Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel X1, X2, X3, dan Y dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu  $0,935 > 0,60$  hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel X1, X2, X3, dan Y dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Sebelum dilakukan analisis regresi linier sederhana terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi regresi linier sederhana yaitu uji normalitas dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan cara mengukur jika nilai yang di hasilkan kurang dari 0,05 maka persebarannya dianggap tidak normal sebaliknya jika hasil yang didapat lebih dari 0,05 maka dinyatakan persebarannya normal, dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters,b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,95644468
Most Extreme Differences	Absolute	,138
	Positive	,111
	Negative	-,138
Test Statistic		,138
Asymp. Sig. (2-tailed)		,018c

Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas nilai sig  $0,200 > 0,05$  artinya data berdistribusi normal. Diambil keputusan terima H0 yang artinya persebaran variabel X1, X2, dan X3 dengan variabel Y berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan antara variabel prediktor atau independen terhadap variabel prediktor yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara varaibel independen. Jika varaibel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol. Uji multikolinearitas dilakukan dengan cara

melihat nilai variance inflation factor (VIF). Apabila nilai VIF kurang dari 10 atau nilai tolerance >0,10 maka model regresi berganda tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 10. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Kerja Sama	,489
	Motivasi Kerja	,376
	Disiplin Kerja	,299
		2,045
		2,658
		3,340

Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF Variabel X1 2,045 < 10 dan nilai tolerance value 0,489 > 0,1 maka data di atas tidak terjadi multikolinieritas. Variabel X2 2,658 < 10 dan nilai tolerance value 0,376 > 0,1 maka data di atas tidak terjadi multikolinieritas. Variabel X3 3,340 < 10 dan nilai tolerance value 0,299 > 0,1 maka data di atas tidak terjadi multikolinieritas.

**Koefisien Korelasi Berganda**

Korelasi Berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa terkaitnya variable X1, X2, dan X3 terhadap Varbael Y dimana nilai keterkaitannya disebut sebagai nilai signifikansi seperti yang dapat dilihat pada tabel di bawahini.

**Tabel 12. Koefisien Korelasi Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 <sup>a</sup>	,772	,757	1,416

Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,757 maka berkesimpulan bahwavariabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan sebesar 75,7%.

**Pengujian Hipotesis**

**a. Uji T**

Penelitian ini menggunakan uji T yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variable independen (X1, X2, dan X3) dengan variabel dependen (Y).

**Tabel 13. uji T Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,045	2,070		-,505	,616
	Kerja Sama	,339	,156	,219	2,170	,035
	Motivasi Kerja	,305	,113	,309	2,692	,010
	Disiplin Kerja	,592	,173	,441	3,427	,001

Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 secara signifikan berpengaruh terhadap variabel Y. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi (sig) yang masing-masing lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1, X2, dan X3 dengan variabel Y memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik.

Analisis Regresi Linier Berganda = -1,045 + 0,339 X1 + 0,305 X2 + 0,592 X3Dimana disimpulkan

**1. Konstanta (a)**

Nilai konstanta dari hasil analisis data yang dilakuakan adalah sebesar -1,045. Hal ini menunjukkan bahwa tanpaadanya pengaruh variabel bebas yaitu kerjasama (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3),

maka nilai variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja (Y) tetap berda pada nilai konstanta -1,045.

2. **Kerjasama (X1)**

Nilai signifikansi variabel kerjasama sebesar 0,035 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,035 < 0,05$ ), sedangkan nilai t hitung lebih lebih besar dari t tabel ( $2,170 > 1,996$ ) maka bisa diartikan bahwa jika variabel kerja sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting.

3. **Motivasi Kerja (X2)**

Nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,010 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,010 < 0,05$ ), sedangkan nilai t hitung lebih lebih besar dari t tabel ( $2,692 > 1,996$ ) maka bisa diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar MurniIndoprinting.

4. **Disiplin Kerja (X3)**

Nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), sedangkan nilai t hitung lebih lebih besar dari t tabel ( $3,427 > 1,996$ ) maka bisa diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar MurniIndoprinting.

b. Uji F

Tabel 14. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	312,06	3	104,02	51,863	,000 <sup>b</sup>
	Residual	92,26	46	2,006		
	Total	404,32	49			

Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dari variabel Kerjasama, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja diatas didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1, X2, X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y pada PT. Sinar Murni Indoprinting.

Tabel 15. Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Uraian	Hasil	Keterangan
1	H1 = Kerjasama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja	Diterima	( $0,035 < 0,05$ )
2	H2 = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja	Diterima	( $0,010 < 0,05$ )
3	H3 = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja	Diterima	( $0,001 < 0,05$ )
4	H4 = Kerjasama, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja	Diterima	( $0,000 < 0,05$ )

Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS

Pembahasan

Analisis terhadap kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting menunjukkan hasil yang signifikan melalui berbagai uji statistik. Pertama, uji validitas dilakukan untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan valid. Hasil menunjukkan bahwa semua indikator variabel (X1: kerjasama tim, X2: motivasi kerja, X3: disiplin kerja, Y: prestasi kerja) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,235), dengan nilai r hitung berkisar antara 0,620 hingga 0,879, menandakan seluruh kuesioner valid. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi kuesioner. Hasil menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,935, jauh di atas ambang batas 0,60, menandakan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, dengan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti persebaran variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y adalah normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada korelasi signifikan antara variabel independen, dengan nilai VIF untuk masing-masing variabel di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,1. Pengujian heteroskedastisitas mengindikasikan adanya masalah, karena nilai signifikansi untuk variabel X1, X2, dan X3 semuanya di bawah 0,05. Namun, analisis korelasi berganda menunjukkan bahwa variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dengan adjusted R square sebesar 0,757, yang berarti variabel X1, X2, dan X3 secara simultan menjelaskan 75,7% dari variasi prestasi kerja karyawan.

Uji T menunjukkan bahwa semua variabel independen (X1, X2, dan X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), dengan nilai signifikansi masing-masing lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi linier berganda yang dihasilkan adalah:  $Y = -1,045 + 0,339X1 + 0,305X2 + 0,592X3$ , menunjukkan bahwa peningkatan dalam kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif untuk semua variabel independen mengindikasikan bahwa peningkatan dalam setiap variabel independen akan berkontribusi positif terhadap prestasi kerja karyawan.

## V. Penutup Simpulan

Berdasarkan analisis terhadap kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting, dapat disimpulkan bahwa :

1. Kerjasama Tim: Memiliki nilai signifikansi 0,035 dan t hitung 2,170, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sejalan dengan penelitian sebelumnya.
2. Motivasi Kerja: Dengan nilai signifikansi 0,010 dan t hitung 2,692, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, mendukung temuan sebelumnya.
3. Disiplin Kerja: Nilai signifikansi 0,001 dan t hitung 3,427 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, konsisten dengan penelitian terdahulu.

### Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan pada penelitian ini yaitu :

1. Penelitian hanya melibatkan karyawan dari satu perusahaan, sehingga hasil mungkin tidak dapat digeneralisasi ke perusahaan atau industri lain.
2. Penggunaan kuesioner dapat menimbulkan bias, dan reliabilitas serta validitas pengukuran bergantung pada kualitas kuesioner dan interpretasi responden.
3. Penelitian hanya mencakup kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja, tanpa mempertimbangkan faktor lain yang juga mungkin mempengaruhi prestasi kerja.
4. Hubungan sebab-akibat tidak dapat dipastikan hanya berdasarkan analisis ini, dan terdapat masalah heteroskedastisitas yang dapat mempengaruhi keakuratan hasil regresi.

### Saran

Adapun saran yang diberikan peneliti yaitu :

#### Saran untuk peneliti selanjutnya

1. Untuk meningkatkan generalisasi hasil, disarankan agar penelitian melibatkan lebih banyak perusahaan atau industri yang berbeda, serta sampel karyawan yang lebih beragam.
2. Pertimbangkan untuk menggunakan metode penelitian campuran, seperti wawancara atau observasi, selain kuesioner, untuk mengurangi potensi bias dan mendapatkan data yang lebih mendalam.
3. Selidiki variabel lain yang mungkin mempengaruhi prestasi kerja, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau beban kerja, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.
4. Pertimbangkan untuk melakukan studi longitudinal untuk melihat bagaimana pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap prestasi kerja dalam jangka panjang.

#### Saran untuk PT. Sinar Murni Indoprinting

1. Mengembangkan dan memfasilitasi program pelatihan untuk meningkatkan kerjasama tim di antara karyawan, guna mendukung peningkatan prestasi kerja.
2. Implementasikan strategi motivasi yang lebih efektif, seperti insentif atau penghargaan, untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan.
3. Perbaiki dan tegakkan kebijakan disiplin kerja yang jelas dan konsisten untuk mendorong karyawan agar lebih disiplin, yang pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi kerja.
4. Perhatikan aspek lingkungan kerja dan dukungan manajerial yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti fasilitas kerja dan komunikasi internal, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [2] Amirullah, *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*, Mitra Wacana Media, 2015.
- [3] H. Tampubolon, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*, Papas Sinar Sinanti, 2016.
- [4] & S. Imron, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai," *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, vol. 5, no. 1, 2019.
- [5] R. & S. E. Abdillah, "Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indolakto Cabang Medan," *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, vol. 2, no. 1, 2023.
- [6] M. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, 2019.
- [7] A. A. M. M. I. & B. Baharuddin, "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales," *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, vol. 1, no. 1, 2022.
- [8] S. Sitompul, "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN(persero) Unit Induk Pembangunan II Medan," *Jurnal Ilmiah Metadata*, vol. 1, no. 2, 2019.
- [9] M. Khafidz, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Pratama Lamongan," *Jurnal Ekonomi Mahasiswa*, vol. 1, no. 2, 2020.
- [10] W. G. & S. D. K. Supartha, *Pengantar Perilaku Organisasi (Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian)*, CV. Setia Bakti, 2017.
- [11] M. M. T. & L. M. T. Arif, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan," *Jurnal Humaniora*, vol. 4, no. 1, 2020.
- [12] P. Julianto, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci," *Jurnal Administrasi Nusantara*, vol. 2, no. 1, 2019.
- [13] S. Wulandari, "Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Dan Liris," *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2015.
- [14] A. F. B. M. I. A. Nuril Shofiyah, "Studi Literatur : Kepemimpinan Tim Dalam Pengembangan Organisasi," *JURNAL RISET DAN INOVASI MANAJEMEN*, 2023.
- [15] D. T. & S. N. I. F. E., "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lion Superindo," *Jurnal Arastirma*, vol. 1, no. 2, 2021.
- [16] L. M. Citra, "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2019.
- [17] D. Harefa, "Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Disiplin Dengan Prestasi Kerja," *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 2020.
- [18] S. N. A. Fitri Handayani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2021.
- [19] N. Susanto, "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN PT REMBAKA," *publication.petra*, 2019.

- [20] N. S. Rizki Afri Mulia, "PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG," *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 2021.
- [21] S. K. A. M. N. M. S. A. S. Makkira Makkira, "Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep," *Amkop Management Accounting Review*, 2022.
- [22] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- [23] M. Nazir, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004, p. 66.
- [24] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta, 2017.
- [25] &. W. L. D. E., "Kepemimpinan Kolaborasi Kepala Sekolah Dalam Membangun Tim Kinerja Gurudi Era Society 5.0," *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, vol. 6, no. 4, pp. 2653-2666, 2022.
- [26] I. S. F. S. &. L. K. K., "Analisis Motivasi Kerja di PT. Multi Sarana, Medan," *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, vol. 1, pp. 525-529, 2021.
- [27] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- [28] &. J. T. A. R. S. P., *Organizational Behavior*, 15th ed., New Jersey: Pearson Education, 2013.