

## *Analysis of Teamwork, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Work Performance at PT. Sinar Murni Indoprinting*

### **Analisis terhadap Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting**

Rizki Jatiningrum<sup>1)</sup>, Hasan Ubaidillah<sup>\*2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [ubaid@umsida.ac.id](mailto:ubaid@umsida.ac.id)

**Abstract** *This research aims to identify the influence of analysis of teamwork, work motivation and work discipline on employee work performance at PT. Sinar Murni Indoprinting.* This research uses a quantitative approach. The population in this research includes all employees at PT. Sinar Murni Indoprinting, totaling 70 people. They were used as respondents using a non-probability sampling method. Data collection techniques were carried out through questionnaires using measurement using a Likert scale. Data were analyzed using SPSS software. The research results showed that there was a simultaneous influence between the variables of teamwork, work ability and work discipline "having a positive and significant influence" on employee work performance, the  $F$  value was  $56,671 > F$  table 2.87, with significant value is  $0.000 < 0.05$ .

**Keywords** - Teamwork, Work Motivation, Work Discipline and Employee Work Performance

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh Analisis terhadap Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini mencakup semua karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting, yang berjumlah 70 orang. Mereka dijadikan sebagai responden dengan menggunakan metode non-probability sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner dengan pengukuran menggunakan skala Likert. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel kerjasama tim, kemampuan kerja dan disiplin kerja "berpengaruh positif dan signifikan" terhadap prestasi kerja karyawan, nilai  $F$  hitung sebesar  $56.671 > F$  tabel 2.87, dengan nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci** - Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan

## I. PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya berdasarkan kekayaannya, namun oleh faktor lainnya secara krusial, yakni kualitas SDM didalamnya. Di era globalisasi sekarang, kualitas SDM menjadi kunci utama, sebab kemajuan atau kemunduran sebuah instansi sangatlah bergantung kepada kompetensi dan mutu karyawan yang ada. Semakin unggul mutu karyawan, makin besar pula persaingan diperusahaan kepada pesaingnya. Karyawan bukan hanya sekadar pekerja, melainkan asset bernilai yang harus dikelola serta terbina secara bijak. Oleh karena itu, setiap instansi perlu menjaga tiap aspek sistem perkembangan SDM untuk menciptakan pegawai yang berkompeten serta memiliki kualitas besar. SDM yaitu factor kunci diperusahaan. Human resources sebagai SDM yaitu individu yang bersiap, berkehendak, serta dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

SDM adalah kunci pokok sebuah Perusahaan yang berkontribusi tak bernilai pada rancangan dalam mencapai tujuan organisasi. Perlunya peran SDM disuatu instansi dapat diilustrasikan melalui proses produksi. Meskipun perusahaan memiliki keuangan yang kokoh, persediaan material yang mencukupi, serta teknologi terkini, tanpa terdapat SDM yang berkualitas, proses produksi tidak akan berjalan lancar. Dalam konteks penelitian ini, peneliti memusatkan perhatian pada PT. Sinar Murni Indoprinting, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan dan pencetakan. Meskipun telah lama menjadi pemain utama dalam industri ini, PT. Sinar Murni Indoprinting menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawannya. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini telah mengalami penurunan yang signifikan dalam prestasi kerja karyawannya, yang secara langsung mempengaruhi produktivitas dan kualitas layanan yang mereka berikan kepada pelanggan. [1]

Fenomena yang terjadi dalam PT. Sinar Murni Indoprinting ini berkaitan dengan sejumlah faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor utama yang menjadi fokus penelitian adalah kurangnya penerapan kerja sama tim di antara anggota tim PT. Sinar Murni Indoprinting. Kerja sama tim yang baik di semua tingkatan organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, aspek motivasi kerja juga menjadi perhatian utama, mengingat motivasi yang rendah dapat menghambat karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal. Disiplin kerja juga merupakan faktor krusial yang perlu dipertimbangkan, karena kurangnya disiplin dapat mengganggu kinerja keseluruhan perusahaan. Dengan memahami secara mendalam tentang faktor-faktor ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan PT. Sinar Murni Indoprinting dan memastikan kelancaran operasional perusahaan ke depannya.

Kerja sama tim menurut [2] Amirullah adalah kolaborasi individu yang bersatu untuk mencapai suatu tujuan, dengan peraturan maupun mekanism bekerja yang terdefinisi dan akan bergantung satu sama lainnya. [3] Tampubolon menekankan bahwa bekerjasama dalam tim dapat mempercepat dan menyederhanakan pelaksanaan tugas, mengurangi waktu, dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi hasil kerja. Selain itu, kerja sama tim juga mempererat hubungan antar karyawan, menciptakan suasana kerja yang nyaman. Dukungan untuk pandangan ini ditemukan dalam penelitian [4] Imron & Suhardi, yang menunjukkan bahwa peningkatan kerja sama tim berkontribusi positif terhadap prestasi kerja pegawai. Namun, penelitian [5] Abdillah & Sari mengatakan jika dengan parsial, kerja sama antar kelompok tak berdampak pada hasil kerja pegawai.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang juga signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan pendorong yang mampu membangkitkan motivasi bekerja setiap orang, mendorong seseorang dalam Kerjasama dengan sepenuh hati guna meraih rasa puas. Baharudin et al. juga menyatakan jika semangat bisa menambah keterlibatan pegawai dalam upaya bahwa motivasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, selaras dengan potensi individu dan keperluan yang dipuaskan oleh usaha tersebut. Temuan ini diperkuat oleh penelitian [8] Sitompul, yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi berpotensi meningkatkan kinerja perusahaan. Di sisi lain, [9] Khafidz dalam penelitiannya menyatakan jika dorongan bekerja tak memiliki pengaruh dengan parsial pada kinerja pegawai.

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 penormaan 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 rujukan 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 & Sintaasih dan [12] Julianto menegaskan adanya keterkaitan positif antara keduanya, namun, [13] Wulandari menemukan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja dan prestasi kerja

## II. METODE

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 motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (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.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Angket Kuesioner yang berisi butir pernyataan kepada seluruh karyawan PT. Sinar Murni Indoprinting yang berjumlah 70 orang responden. Berdasarkan variabel Kerja Sama Tim (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Prestasi Kerja (Y).

#### 1) Penilaian Responden Terhadap Identitas Responden

Berikut ini adalah deskriptif data diri responden.

##### a. Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Usia		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Laki-Laki	42	60	60	60
	Perempuan	28	40	40	100
Total		70	100	100	

**Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat di katakan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang atau sebesar 60% dan untuk yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 28orang atau sebesar 40%.

##### b. Deskriptif Berdasarkan Usia

**Tabel 4. Responden Berdasarkan Usia**

		Usia		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	20-30 TAHUN	41	58,6	58,6	58,6
	31-40 TAHUN	22	31,4	31,4	90,0
	41-50 TAHUN	6	8,6	8,6	98,6
	>51 TAHUN	1	1,4	1,4	100,0

Total	70	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat di katakan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 20-30 Tahun sebanyak 41 orang atau sebesar 58,6%, berusia 31=40 Tahun sebanyak 22 Orang atau sebesar 31,4%, berusia 41-50 Tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 8,6% dan berusia >51 sebannyak 1 orang atau sebesar 1,4%.

**c. Deskriptif Berdasarkan Pendidikan**

**Tabel 5. Responden Berdasarkan Pendidikan**

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	3	4,3	4,3
SMA	59	84,3	88,6
S1	8	11,4	100,0
Total	70	100,0	100,0

**Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat di katakan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA Sebanyak 59 orang atau sebesar 84,3%, berpendidikan S1 sebanyak 8 Orang atau sebesar 11,4% dan SMP Sebanyak 3 orang atau sebesar 4,3%.

**d. Deskriptif Berdasarkan Lama Bekerja**

**Tabel 6. Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja			
Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<1 TAHUN	9	12,9	12,9
1-4 TAHUN	30	42,9	55,7
>5 TAHUN	31	44,3	100
Total	70	100	100

Berdasarkan tabel diatas bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lama

>5 Tahun sebnyak 31 orang atau sebesar 44,3%, 1-4 Tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 42,9% dan lama bekerja >1 Tahun Sebanyak 9 Orang atau sebesar 12,9%.

**2. Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS** maka dapat di katakan responden dalam bekerja

**2) 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.

**3. Tabel 7. Uji Validitas**

Indikator	Rhitun	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  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  ada 18 kuisioner yang dinyatakan valid. 18 kuesioner semua dinyatakan valid karena  $r \text{ hitung}$  lebih dari  $r \text{ tabel}$  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.

**4. 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.

**5. 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:

**6. Tabel 9. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	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  $H_0$  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 indpenden 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 multikolinearitas.

**7. Tabel 10. Uji Multikolinearitas**

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

Disiplin Kerja ,299 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 multikolinearitas. Variabel X2 2,658 < 10 dan nilai tolerance value 0,376 > 0,1

maka data di atas tidak terjadi multikolinearitas. Variabel X3 3,340 < 10 dan nilai tolerance value 0,299 > 0,1 maka data di atas tidak terjadi multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini dilakukan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menguji terjadinya ketidak-samaan variansi residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki ketidak-samaan variansi residual suatu pengamatan yang lain, sehingga dikatakan model tersebut heteroskedastisitas. Dasar pengembalian nilai sig adalah 0,05 jika hasil yang didapat > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas tetapi sebaliknya jika hasil yang didapat < 0,05 maka bisa disimpulkan bahwa ada terjadinya masalah heteroskedastisitas. Hasil dari pengujian sebagai berikut.

**8. Tabel 11. Uji Heteroskedastisitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
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 dari pengujian heteroskedastisitas pada tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai sig. X1, X2, dan X3 dibawah 0,05 ini menunjukkan bahwa dalam variabel X1,X2, dan X3 dengan variabel Y terjadinya masalah heteroskedastisitas.

**9. Koefisien Korelasi Berganda**

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

**10. Tabel 12. Koefisien Korelasi Berganda**

<b>Model Summary</b>				
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 bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan sebesar 75,7%.

**11. 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).

**12. Tabel 13. uji T**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
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 =  $-1,045 + 0,339 X1 + 0,305 X2 + 0,592 X3$  Dimana disimpulkan

#### 1. Konstanta (a)

Nilai konstanta dari hasil analisis data yang dilakukan adalah sebesar -1,045. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya 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	<b>Diterima</b>	( $0,035 < 0,05$ )
2	H2 = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja	<b>Diterima</b>	( $0,010 < 0,05$ )
3	H3 = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja	<b>Diterima</b>	( $0,001 < 0,05$ )
4	H4 = Kerjasama, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja	<b>Diterima</b>	( $0,000 < 0,05$ )

**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.

### **1. Pengaruh kerja sama tim terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting**

Nilai signifikansi variabel kerjasama sebesar 0,035 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,035 < 0,05$ ), sedangkan nilai t hitung 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. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Reka et.al (2023) yang berjudul Analisis Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT CIMB Niaga Finance di Cabang Renon Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial kerjasama tim terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,454 dengan nilai sig.  $0,004 < 0,05$  (taraf signifikan).

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ariandi S et.al (2019) yang berjudul Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palopo. Hasil pengujian menunjukkan variabel kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **2. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting**

Nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,010 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,010 < 0,05$ ), sedangkan nilai t hitung 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 Murni Indoprinting. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitompul (2019), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, hal ini menandakan bahwa apabila motivasi meningkat maka prestasi kerja perusahaan juga akan meningkat.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ariandi S et.al (2019) yang berjudul Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palopo. Hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan,

### **3. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting**

Nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), sedangkan nilai t hitung 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 Murni Indoprinting. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariandi S et.al (2019) yang berjudul Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palopo. Hasil pengujian menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palopo.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Made Reka et.al (2023) yang berjudul Analisis Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT CIMB Niaga Finance di Cabang Renon Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,503 dengan nilai sig.  $0,001 < 0,05$  (taraf signifikan).

### **4. Pengaruh kerjasama, Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting**

Nilai signifikansi 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.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariandi S et.al (2019) yang berjudul Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palopo. Hasil pengujian menunjukkan kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palopo.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Made Reka et.al (2023) yang berjudul Analisis Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT CIMB Niaga Finance di Cabang Renon Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel kerjasama tim, kemampuan kerja dan disiplin kerja “berpengaruh positif dan signifikan” terhadap prestasi kerja karyawan, nilai Fhitung sebesar  $56,671 > F_{tabel} 2,87$ , dengan nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$ .



#### IV. SIMPULAN

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

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

#### V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan banyak rasa syukur dan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dalam proses menyelesaikan tugas akhir ini, yang kedua saya ucapkan banyak – banyak terima kasih kepada kedua orang tua serta keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis, selanjutnya ketiga saya ucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing saya serta kepada seruluh bapak/ibu dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, dan yang terakhir kepada teman – teman penulis yang selalu membantu serta memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

#### REFERENCES

- [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*, Paps 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. Indolaktto 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 Gurud di 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.

***Conflict of Interest Statement:***

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*