Volume I, Nomor 1, September 2024

Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan House Of Danar Hadi Surakarta

Intan Yunita Sari[1], Agus Suyatno[2], Nur Hadi[3]
Universitas Duta Bangsa Surakarta, E-mail: intanyunitasari8@gmail.com
[2] Agus Suyatno, E-mail: agus_suyatno@udb.ac.id
[3] Nur Hadi, E-mail: nur_hadi@udb.ac.id

ARTICLE INFO

Article History

Received:
Revised:
Published:

Keywords
teamwork, work discipline, employee performance

ABSTRACT

There are cases that often occur in companies, especially in the House Of Danar Hadi Surakarta company. The case in teamwork or cooperation between employees is the lack of awareness to help each other between employees and more concerned with individual goals rather than common goals. The approach in this study uses a quantitative approach. In this study, the object of research is the House Of Danar Hadi Surakarta Company. Researchers used a questionnaire using the Google Form platform to distribute questionnaires. Based on the F test simultaneously the Teamwork and Work Discipline variables have a joint simultaneous effect on the employee performance appraisal variable. The conclusion from the results of this study can be explained that, the Teamwork Variable in this study partially and simultaneously has a significant effect on employee performance appraisal, Work Discipline Variable in this study partially and simultaneously has a significant effect on employee performance appraisal, The results of this study indicate that the most dominant variable affecting employee performance appraisal is Work Discipline.

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel

Diterima:
Direvisi:
Dipublikasikan:

Kata Kunci
Kerjasama tim, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRAK

Terdapat kasus yang kerap terjadi di dalam perusahaan terutama pada perusahaan House Of Danar Hadi Surakarta. Kasus pada kerjasama tim atau kerjasama antar karyawan yaitu kurangnya kesadaran untuk saling membantu antar karyawan dan lebih mementingkan tujuan individu daripada tujuan bersama. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Perusahaan House Of Danar Hadi Surakarta. Peneliti menggunakan kuesioner menggunakan platform Google Form untuk menyebarkan kuesioner. Berdasarkan Uji F secara simultan variabel Kerja sama Tim dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama simultan terhadap variabel penilaian kinerja karyawan. Kesimpulan dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa,Variabel Kerjasama Tim dalam penelitian ini secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan, Variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja.

A. Pendahuluan

1. Latar Pelakang

Manusia selalu berperan aktif dalam segala kegiatan organisasi karena manusialah yang merencanakan, melaksanakan, dan memutuskan pencapaian tujuan organisasi. Sekalipun sebuah perusahaan dilengkapi dengan alat-alat canggih tersebut, perusahaan tersebut tidak dapat mencapai tujuannya tanpa peran aktif dari karyawannya. Untuk itu, perusahaan selalu berupaya untuk merekrut karyawan-karyawan yang berpotensi tinggi, bertalenta, dan mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan memerlukan kerjasama tim demi memenuhi proses pencapaian sasaran perusahaan, sehingga dengan adanya kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Kerjasama tim memungkinkan tugas diselesaikan dengan lebih baik karena bisnis memerlukan kerjasama tim untuk menyelesaikan proses pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama tim adalah

sekelompok orang yang berusaha mengungguli individu. Kolaborasi yang solid menciptakan energi positif dan penting bagi kebahagiaan dan kepuasan kerja, yang mempengaruhi kinerja individu.

Permasalahan atau kasus yang terjadi di perusahaan House Of Danar Hadi Surakarta tidak jauh dari permasalahan mengenai disiplin karyawan perusahaan. Disiplin kerja karyawan sering terjadi pada perusahaan-perusahaan lainnya yang sejenis maupun tidak, padahal disiplin kerja merupakan faktor penting untuk menunjang sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan House Of Danar Hadi sangat memperhatikan kedisiplinan karyawannya, dilihat dari absen berangkat dan pulang yang menggunakan *finger print* kemudian seragam karyawan yang harus sesuai dengan jadwal yang sudah diatur.

Kesimpulan dalam latar belakang tersebut bahwa kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap penilaian kinerja karyawan sangat berpengaruh besar bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Maka dari itu, sebagai sebuah perusahaan House Of Danar Hadi juga harus mempertahankan kualitas setiap sumber daya manusia yang mereka miliki terutama para karyawannya. Hal ini bertujuan untuk menjaga stabilitas dari operasional kegiatan perusahaan. Karena daya perusahaan lain sejenis ataupun tidak sejenis selalu ingin meningkatkan dan mengembangkan segala hal yang berkaitan berkaitan dengan organisasi yang menaungi mereka. Maka dari itu, untuk dapat bersaing dan tetap eksis maka diperlukan sumber daya manusia yang handal dan dapat menjadi senjata atau kekuatan yang mampu menjaga stabilitas dari perkembangan organisasi.

2. Kajian Teoritis

a. Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan sesuatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan-masukan individual. Suatu kerja sama tim membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi (Wahjono et al. 2020: 216). Menurut (Susanti dan Utami, 2021: 226), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga dukungan oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

Menurut (Hamirudin et al., 2019: 142) kerja tim merupakan sekerumun individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri. Bekerja dalam suatu tim akan mempermudah anggota ketika mengalami beberapa permasalahan sehingga tim akan berfungsi sangat baik dalam memecahkan permasalahan tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim adalah proses untuk mencapai pekerjaan dan target kerja yang dilakukan oleh beberapa anggota karyawan yang mempunyai satu tujuan yang sama melalui upaya yang terkoordinasi.

(Hamiruddin et at., 2019:142) menjelaskan terdapat 4 indikator dalam kerjasama tim yaitu :

1) Fokus pada tujuan tim
   Tim fokus pada tujuan yang telah ditetapkan dalam pencapaian organisasi.
2) Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas.
   Motivasi sangat diperlukan agar anggota lebih termotivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan.
3) Menjalin kerjasama sesama anggota tim.
   Sesama anggota tim akan menjalin kerjasama yang baik untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.
4) Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas.
   Koordinasi dalam setiap tim dalam memudahkan penyelesaian sebuah tugas.

b. Disiplin Kerja

Dalam suatu perusahaan penerapan disiplin kerja sangat penting untuk mematuhi peraturan dan ketentuan serta memastikan setiap pekerjaan berjalan dengan lancar. Tanpa disiplin kerja yang tinggi, sulit bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Tindakan disiplin kerja akan diberikan kepada setiap pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan mengenai kerja pegawai, baik pelanggaran tersebut terjadi pada jam kerja maupun diluar jam kerja. Tindakan disipliner adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai atas pelanggaran peraturan disiplin kerja (Vallennia & Atikah, n.d.).

Menurut (Sinambela, 2016) Disiplin kerja adalah kesediaan orang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya, memastikan bahwa karyawan termotivasi untuk mengubah perilakunya dan menyadari serta mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Zainal, 2020). Penilaian terhadap disiplin kerja setiap karyawan perusahaan sangat penting karena akan membantu manajemen perusahaan dalam mengambil langkah penilaian terhadap setiap karyawannya. Berikut indikator yang perlu dipertimbangkan saat penilaian disiplin kerja menurut (Budi Setiawan dan Waridin, 2006 : 101) dalam (Singgih J. R, Indartono, 2015), yaitu

1) Kualitas disiplin kerja.
   Kualitas disiplin kerja meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan tugas, dan kemampuan mengembangkan potensi berdasarkan motivasi positif.
2) Kuantitas Pekerjaan.
   Kuantitas pekerjaan meliputi volume pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan kontribsi yang diberikan pekerja kepada perusahaan.
3) Kompensasi.
   Kompensasi yang diperlukan meliputi, saran, arahan, atau perbaikan dari karyawan untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan.
4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
   Penilaian kedisiplinan harus memperhatikan jarak dari rumah ke tempat kerja, hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu datang kerja.
5) Konservasi.
   Konservasi merupakan bentuk penghormatan terhadap aturan yang telah dibuat dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan peraturan.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2005 : 67) penilaian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan / pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan, Menurut (Liang Gie, 2002:191) penilaian kinerja adalah pemberian dorongan terhadap tindakan–tindakan yang dijalankan oleh bawahan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Penilaian kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya, hal ini mengingat bahwa dalam kegiatan organisasi setiap orang atau sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan. (Verawati *et al*., 2023). Penilaian kinerja karyawan atau disebut juga sebagai *performance appraisal,* merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi dan memberikan *feedback* mengenai performa kerja karyawan. Proses penilaian kinerja karyawan juga bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu perusahaan untuk memberikan kenaikan gaji atau promosi. (Oktriwina, 2023).

Makna pentingnya sumber daya manusia ini bisa kita lihat dari kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi atau perusahaan. Apapun kelebihan lainnya yang dimiliki organisasi, untuk memaksimalkan produktivitas dan laba diperlukan karyawan yang kompeten serta berdedikasi tinggi terhadap tujuan perusahaan yang bermacam.

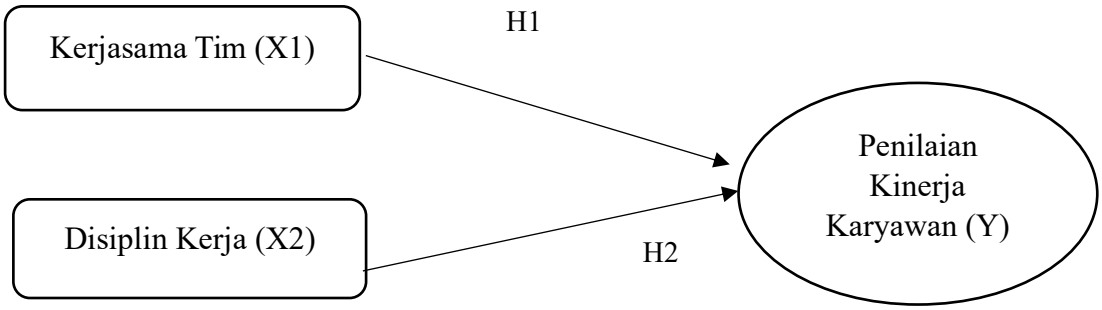
Beberapa indikator menurut (Mutu, 2023) dalam manajemen sumber daya manusia berikut ini bisa dijadikan pedoman HRD untuk mengukur serta menilai kinerja karyawan yang baik di perusahaannya.

1) Kualitas Kerja.
   Kualitas kerja dapat diukur dari bagaimana persepsi karyawan terhadap kualitas hasil pekerjaan yang dilakukannya, apakah optimal atau tidak.
2) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Penilaian SDM yang sangat erat dengan kinerja adalah bagaimana peran karyawan dalam mengambil tanggung jawab.

3) Ketepatan Waktu
   Dalam penilaian kinerja karyawan, ketepatan waktu berkaitan dengan target atau kegiatan yang berhasil dirampungkan pada awal waktu.
4) Kehadiran atau Presensi Kerja
   Aspek lain yang tidak kalah pentingnya sebagai indikator manajemen sumber daya manusia yang berkualitas adalah terkait kehadiran atau presensi kerja.
5) Kedisiplinan
   Karyawan tidak dapat menentukan jam kerja secara sembarangan dan semaunya, karena perusahaan telah membangun sistem untuk mencapai tujuan dan menghasilkan profit.
6) Kerja Sama (*Team Work*)
   Sebagai organisasi, perusahaan tentunya merancang distribusi pekerjaan ke dalam beberapa departemen atau divisi.
7) Inisiatif
   Indikator manajemen sumber daya manusia ini diperlukan agar karyawan mampu mengatasi permasalahan yang tiba-tiba muncul.
8) Karakter Karyawan
   Setiap karyawan akan dilihat dan dipantau karakter pribadi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Ini termasuk bagaimana karyawan dinilai kuat secara mental dan profesional untuk menjalankan semua aturan perusahaan.

3. Kerangka Konseptual



B. Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Jenis penelitian yang digunakan peneliti yakni analitik kuantitatif yaitu dengan kegiatan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan yang diawali dengan mengumpulkan data lapangan kemudian disusun secara sistematis dan diolah dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution 25 (SPSS).* . Sedangkan yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan House Of Danar Hadi yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling. Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2001).

Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *Non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh (Sensus). . Peneliti menggunakan kuesioner pada platform Google Form untuk menyebarkan kuesioner. Tahapan penelitian mencakup uji validitas, uji reliabilitas , uji multikolinearitas, uji koefisiensi determinasi (R^2), uji parsial (uji t), uji simultan (uji f)

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Data dikumpulkan lewat kuesioner yang disebar secara online memakai platform Google Form. Proses pengujian regresi linear berganda uji validitas serta reliabilitas, dan juga uji asumsi klasik dilaksanakan dengan mempergunakan perangkat lunak SPSS versi 25 berikut:

a. Uji Validitas

Tingkat validitas instrumen dapat dianalisis dengan cara mengkorelasikan skor tiap pertanyaan dan skor total untuk seluruh pernyataan . Adapun koefisien dikatakan valid apabila koefisien r hitung > r tabel.. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data-data variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis butir menggunakan teknik korelasi product moment. Berdasarkan distribusi r tabel product moment, maka r tabel dalam penelitian ini adalah 0,25. Kuesioner ini dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel (0,25).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Person Correlation (r hitung)	r tabel (df = N-2	Sig.	Alpha	Status
Kerjasama Tim (X1)	X11	0.665	0.25	0.000	0.05	Valid
	X12	0.534	0.25	0.686	0.05	Valid
	X13	0.577	0.25	0.000	0.05	Valid
	X14	0.685	0.25	0.086	0.05	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X21	0.739	0.25	0.000	0.05	Valid
	X22	0.738	0.25	0.001	0.05	Valid
	X23	0.681	0.25	0.011	0.05	Valid
	X24	0.708	0.25	0.000	0.05	Valid
	X25	0.732	0.25	0.000	0.05	Valid
Penilaian Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.703	0.25	0.000	0.05	Valid
	Y2	0.804	0.25	0.009	0.05	Valid
	Y3	0.765	0.25	0.000	0.05	Valid
	Y4	0.804	0.25	0.000	0.05	Valid
	Y5	0.780	0.25	0.002	0.05	Valid
	Y6	0.682	0.25	0.000	0.05	Valid
	Y7	0.797	0.25	0.001	0.05	Valid
	Y8	0.796	0.25	0.000	0.05	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2024

Dari Tabel 1, bisa disimpulkan jika hasil uji validitas untuk ke-17 pertanyaan memperlihatkan jika seluruh pertanyaan dianggap valid setelah dilaksanakan pengujian. Sehingga, bisa diperoleh simpulan jika semua pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner kajian ini dapat diandalkan dan sesuai untuk dipergunakan dalam tahap penelitian berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tingkat reliabilitas instrumen dapat dikatakan apabila koefisien *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan angket tersebut reliabel dan jika koefisien *Cronbach Alpha* < 0,6 maka variabel tersebut dinyatakan tidak variabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	0.448	Reliabel

Disiplin Kerja (X2)	0.779	Reliabel
Penilaian Kinerja Karyawan (Y)	0.898	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2024

Dari data pada Tabel 2, bisa disimpulkan jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach's alpha pada setiap variabel ialah seperti berikut: variabel kerjasama tim (X1) memiliki nilai Cronbach's alpha senilai 0,448, variabel disiplin kerja (X2) mempunyai nilai Cronbach's alpha senilai 0,779, serta penilaian kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai Cronbach's alpha senilai 0,898. Hal tersebut memperlihatkan jika nilai Cronbach's alpha pada tiap variabel >0,60, oleh karenanya bisa diperoleh simpulan jika setiap variabel dalam penelitian dianggap dapat diandalkan ataupun reliabel.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016) mengukur multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel, jika nilai toleransi < 0,10 atau VIF > 10 maka terdapat multikolinearitas, sehingga variabel tersebut harus dibuang, dan sebaliknya jika tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	2.306	0.434	Non Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	2.380	0.420	Non Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan uji multikolinearitas diatas, diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel mempunyai nilai VIF lebih besar dari 0,10 dan < 10 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data terbebas dari masalah multikolinearitas.

d. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (r2) dipergunakan dalam menentukan sejauh mana persentase pengaruh variabel independent (X) pada variabel dependent (Y). Dibawah ini ialah uji Koefisien Determinasi (R2):

Tabel 4. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,967[a]	,935	,933	1,356

a. Predictors: (Constant), TOTALDISIPLINKERJA, TOTALKERJASAMATIM

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Adjusted R^R sebesar 0,935 atau sebesar 93,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 93,5% variable dependen yaitu penilaian kinerja karyawan Perusahaan House Of Danar Hadi Surakarta dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel independen yaitu kerjasama tim dan disiplin kerja. Sedangkan 6,5% dipengaruhi oleh variabel lain, selain variabel di dalam penelitian ini.

e. Uji Parsial (Uji T)

Jika t hitung > t tabel, Ho diterima secara parsial, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tetapi jika t hitung < t tabel, Ho ditolak dan secara persial, variavel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Untuk menentukan t tabel dapat dilakukan dengan cara Df = n-k = 50-4 = 46 dan taraf nyata sebesar 0,05, maka t tabel yang diperoleh sebesar 2,012 berikut hasil uji parsial:

Tabel 5. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,427	1,115		,383	,704
	TOTALKERJASAMATIM	,226	,101	,100	2,238	,030
	TOTALDISIPLINKERJA	,979	,067	,655	14,497	,000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas yang di peroleh dari pengolahan data menggunakan Program SPSS 25 maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) **Pengaruh Kerjasama Tim (X1) Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan**
   Variabel Kerjasama Tim (X1) menunjukkan bahwa nilai sig. 0,030 < 0,05 serta nilai t hitung sebesar 2,238 yang artinya lebih besar dari nilai r tabel (2,238 > 2,012) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan.
2) **Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan**
   Variabel Disiplin Kerja (X3) menunjukkan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), serta memiliki nilai t hitung sebesar 14,497 yang artinya lebih besar dari t tabel (14,497 > 2,012) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan.

f. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas: jika nilai probabilitas 0,05 maka Ho diterima. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel dapat dilakukan dengan cara dF1 = k-1 = 4-1 = 3 dan df2 = n-k = 50-4 = 46, maka F tabel yang diperoleh ialah sebesar 2,81 dengan tingkat alpha 0,05. Dapat dibuktikan hasil analisis diperoleh hasil output sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1248,399	2	624,199	339,679	,000[b]
	Residual	86,368	47	1,838		
	Total	1334,767	49			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), TOTALDISIPLINKERJA, TOTALKERJASAMATIM

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS maka dapat diperoleh sig. sebesar 0,000 dengan F hitung 339,679 dan F tabel 2,81 (399,679 > 2,81) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja) secara simultan berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan pada perusahaan House Of Danar Hadi Surakarta.

D. Simpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini dengan judul "Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan House Of Danar Hadi Surakarta" ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Kerjasama Tim (X1) dalam penelitian ini secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan. Variabel ini dapat memberi kontribusi dalam mempengaruhi penilaian kinerja karyawan pada perusahaan House Of Danar Hadi Surakarta.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) dalam penelitian ini secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan pada perusahaan House Of Danar Hadi Surakarta.
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja.

E. Ucapan Terima Kasih

Dalam penyusunan Laporan Skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih atas bantuan baik secara moral maupun materi kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian laporan kerja praktik ini, sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Pihak House Of Danar Hadi Surakarta yang telah berkenan memberikan informasi dan data yang dibutuhkan penulis dalam melakukan penelitian Laporan Skripsi ini.
2. Bapak Dr. Singgih Purnomo selaku Rektor Universitas Duta Bangsa Surakarta, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar dan menuntut ilmu di Universitas Duta Bangsa Surakarta.
3. Ibu Indra Hastuti, SE.M.SI.,M.M selaku Dekan fakultas Hukum dan Bisnis Universitas Duta Bangsa Surakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam penyusunan Laporan Skripsi.
4. Bapak Agus Suyatno, S.Pd..,M.M selaku Kepala Program Studi Manajemen serta selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam penyusunan Laporan Skripsi serta telah membimbing sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Dr. Nur Hadi, S.Pd.I., M.Ag Dosen Pembimbing II yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam penyusunan Laporan Skripsi serta telah membimbing sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

F. Referensi

Hamdina, Zul Rahmat, W. (2020). *Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Unutk Mengetahui Kualitas Kelayakan Kerja Menggunakan Jaringan Syaraf Tiruan Backpropagation ISSN 2656-2790 (online)*. *2*(1), 12–24.

Heksarini, A. (2020). *Konsep Penilaian kinerja KBBI 2020 Manajemen FEB UNMUL*.

Hermanto, 2020. (2020). *Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pt infiniti marine di kota batam*.

Ilahi, D. K. (2017). *KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. *44*(1), 31–39.

Ja, M., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). *Pengaruh Kompetensi , Pelatihan , dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *05*(04), 10892–10900.

Jufrizen. (2018). *PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMODERASI*. 405–424.

Maulidar Ayu, 2020. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kompensasi Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh I*.

Mutu, L. P. (2023). *9 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia yang Dinilai HRD*. https://lpm.uma.ac.id/9-indikator-manajemen-sumber-daya-manusia-yang-dinilai-hrd/

National, T., Management, C., & Kerja, D. (2018). *PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMODERASI*. 405–424.

Oktriwina, A. S. (2023). *Penilaian Kinerja Karyawan: Definisi, Metrik, dan Metodenya*. Glints Blog. https://glints.com/id/lowongan/penilaian-kinerja-karyawan/

Psikologi, I. (2023). *Pengertian Kecerdasan Spiritual dan Ciri-Cirinya dalam Kehidupan*. https://kumparan.com/info-psikologi/pengertian-kecerdasan-spiritual-dan-ciri-cirinya-dalam-kehidupan-20hFjdkRGw8/3

Rizki, A., & Suprajang, E. (2017). *Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar*. 49–56.

S Ariandi, Bustami Lanteng, H. (2022). *KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA*. *2019*.

Sari, P. N. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ISSN : 2809-7491*. *3*, 11–17.

Singgih J. R, Indartono, S. P. . (2015). *THE IMPACT OF WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL CULTURE TOWARD*. 588–603.

Sm, C., & Haryati, R. A. (2019). *Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan*. *3*(1).

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.*

Syahrani, D., Ekonomi, F., & Bisnis, D. A. N. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual*.

Vallennia, K., & Atikah, 2020. (n.d.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT . SINAR SOSRO Rancaekek)*. 39–49.

Verawati, A., Manajamen, M., & Teknologi, U. (2023). *PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT . ANINDYA MITRA INTERNASIONAL*. *11*, 18–26.

Vivilia T, 2020. (2020). *PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN FAKULTAS DAKWAH AGUSTUS 2020 TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TELKOMSEL BRANCH JEMBER TAHUN 2020*.