

**STUDI TENTANG DAMPAK KOORDINASI TIM,
PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN, SERTA DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SFA STEAK
& RESTO CABANG MOJOSONGO, JEBRES, SURAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Yoga Aji Permana

Nim : 2021515125

Prodi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DHARMA AUB SURAKARTA**

2025

ABSTRAK

STUDI TENTANG DAMPAK KOORDINASI TIM, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN, SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SFA STEAK & RESTO CABANG MOJOSONGO, JEBRES, SURAKARTA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris mengenai pengaruh studi tentang dampak koordinasi tim, pelatihan dan pengembangan, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SFA Steak & Resto cabang Mojosoongo, Jebres, Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan data primer dengan menyebarkan kuesioner dimana populasi di penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 38 responden. Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil analisis linier berganda bahwa koordinasi tim, pelatihan dan pengembangan, serta disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di SFA Steak & Resto cabang Mojosoongo, Jebres, Surakarta. Hasil uji t disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SFA Steak & Resto cabang Mojosoongo, Jebres, Surakarta. Sedangkan koordinasi tim, pelatihan dan pengembangan berpengaruh tidak signifikan. Hasil uji F bahwa variabel independen (koordinasi tim, pelatihan dan pengembangan, serta disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,817 hal ini menunjukkan bahwa koordinasi tim, pelatihan dan pengembangan, serta disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 81,7% sedangkan sisanya sebesar 18,3% dijelaskan faktor lain yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, dll.

Kata Kunci: Koordinasi Tim, Pelatihan Dan Pengembangan, Serta Disiplin Kerja N Kinerja Karyawan

ABSTRACT

STUDY OF THE IMPACT OF TEAM COORDINATION, TRAINING AND DEVELOPMENT, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SFA STEAK & RESTO BRANCH MOJOSONGO, JEBRES, SURAKARTA

This study aims to determine and empirically prove the influence of studies on the impact of team coordination, training and development, and work discipline on employee performance at SFA Steak & Resto, Mojosoongo, Jebres, Surakarta branch. This study uses a primary data collection method by distributing questionnaires where the population in this study uses a saturated sampling technique with a sample size of 38 respondents. The data analysis method uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, hypothesis tests, t tests, F tests, multiple linear regression analysis and coefficient of determination (R^2).

Based on the results of multiple linear analysis that team coordination, training and development, and work discipline have a positive effect on employee performance at SFA Steak & Resto, Mojosoongo, Jebres, Surakarta branch. The results of the t-test of work discipline have a significant effect on employee performance at SFA Steak & Resto, Mojosoongo, Jebres, Surakarta branch. While team coordination, training and development have no significant effect. The results of the F test that the independent variables (team coordination, training and development, and work discipline) together have a significant effect on employee performance. The results of the determination coefficient test obtained an Adjusted R Square value of 0.817, this shows that team coordination, training and development, and work discipline can explain employee performance by 81.7% while the remaining 18.3% is explained by other factors, namely work motivation, leadership, organizational culture, workload, etc.

Key Words: Team Coordination, Training And Development, As Well As Work Discipline And Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan Rahmat, Taufik, Hidayah serta Inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang judul **“Studi tentang dampak koordinasi tim, pelatihan dan pengembangan, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Sfa Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta”**.

Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta.

Penelitian ini penulis sudah banyak sekali menerima bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik penelitian ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

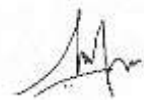
1. Prof. Dr. Siti Fatonah, MM selaku Rektor Universitas Dharma AUB Surakarta.
2. Dr. Lilis Sulistiyani, S.E., MM., MH., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta
3. Denny Mahendra SE, MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta
4. Denny Mahendra SE, MM., selaku Dosen Pembimbing yang telah mengorbankan waktu dan tenaga untuk membimbing serta memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Para dosen dan seluruh staff pengajar Program Studi S1 Manajemen Falkutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat.
6. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam penulisan skripsi ini.

Hasil skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga perlu dikembangkan dan diuji kembali. Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan serta rekan-rekan mahasiswa program studi S1 Manajemen Falkutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta.

Surakarta, 19 Februari 2025

Penulis,



Yoga Aji Permana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah Penelitian	8
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	9
D. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	13
1. Kinerja Karyawan.....	13
2. Koordinasi Tim.....	21
3. Pelatihan dan Pengembangan	25
4. Disiplin Kerja	29
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Pemikiran.....	37
D. Hipotesis Penelitian.....	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Obyek Penelitian	39
B. Desain Penelitian.....	39
C. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	41
D. Populasi dan Sampel	43
E. Jenis dan Sumber Data	46
F. Metode Pengumpulan Data	46
G. Metode Analisis Data.....	47

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	55
B. Hasil Pengujian Data.....	59
C. Pembahasan.....	74
D. Implikasi Penelitian.....	76

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel II. 2 Riset Gap	36
Tabel III. 1 Definisi Operasional	42
Tabel III. 2 Penentu Jumlah Sampel	44
Tabel III. 3 Daftar Sampel Penelitian	39
Tabel IV. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	56
Tabel IV. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel IV. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
Tabel IV. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	58
Tabel IV. 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan	58
Tabel IV. 6 Ringkasan Uji Validitas Variabel Koordinasi Tim.....	59
Tabel IV. 7 Ringkasan Uji Validitas Variabel Pelatihan Dan Pengembangan	60
Tabel IV. 8 Ringkasan Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	61
Tabel IV. 9 Ringkasan Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	62
Tabel IV. 10 Hasil Uji Reabilitas	63
Tabel IV. 11 Hasil Uji Normalitas	64
Tabel IV. 12 Hasil Uji Multikolinieritas	65
Tabel IV. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel IV. 14 Hasil Uji Autokorelasi	68
Tabel IV. 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel IV. 16 Hasil Uji Parsial (T).....	70
Tabel IV. 17 Hasil Uji Simultan	73
Tabel IV. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	37
Gambar III. 1 Desain Penelitian.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar Riwayat Hidup
2. Surat Izin Penelitian
3. Surat Plagiasi
4. Kuesioner
5. Tabulasi Data
6. Hasil Olah Data

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri makanan dan minuman saat ini menghadapi tingkat persaingan yang semakin tinggi. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas layanan dan produk agar tetap kompetitif dan relevan di tengah perubahan pasar yang dinamis. Salah satu elemen kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja yang optimal tidak hanya membantu meningkatkan produktivitas tetapi juga memainkan peran penting dalam menjaga kepuasan pelanggan dan reputasi bisnis. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam industri jasa seperti restoran.

SFA Steak & Resto cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta, merupakan salah satu pelaku bisnis kuliner yang terus berupaya memberikan pelayanan terbaik di tengah persaingan yang ketat. Restoran ini menawarkan beragam menu dan menekankan kualitas layanan pelanggan sebagai salah satu daya tarik utamanya. Namun, menjaga konsistensi kinerja karyawan tetap menjadi tantangan yang perlu diatasi. Dalam konteks ini, tiga faktor utama yang dianggap memengaruhi kinerja karyawan adalah koordinasi tim, pelatihan dan pengembangan, serta disiplin kerja.

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Menurut (Pusparani, 2021) mendefinisikan kinerja

sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Pengelolaan kinerja yang efektif sangat penting untuk memastikan karyawan dapat mencapai hasil optimal. Organisasi memerlukan sistem penilaian kinerja yang objektif untuk memberikan umpan balik dan merancang program pengembangan yang sesuai. Dalam hal ini, peran manajer menjadi krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

Koordinasi tim merupakan aspek penting yang memastikan kelancaran operasional perusahaan. Dalam industri restoran, karyawan harus mampu bekerja sama untuk menyelesaikan tugas-tugas yang saling berkaitan. Jika koordinasi tidak berjalan dengan baik, dapat terjadi miskomunikasi, konflik, atau bahkan penurunan kualitas pelayanan. Koordinasi yang efektif menciptakan sinergi di antara anggota tim, sehingga operasional berjalan lebih efisien dan target perusahaan dapat tercapai.

Koordinasi yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga membangun hubungan kerja yang harmonis di antara anggota tim. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang positif, motivasi kerja karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nomaini (2020) menjelaskan bahwa koordinasi adalah suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu sedemikian rupa, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu, dan saling melengkapi.

Penelitian ini menjadi landasan penting untuk mengkaji peran koordinasi tim dalam meningkatkan kinerja karyawan di SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta. Mengingat pentingnya sinergi antar anggota tim dalam operasional restoran, koordinasi menjadi elemen yang harus dikelola dengan baik. Kajian lebih mendalam diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis yang berguna bagi manajemen dalam meningkatkan kualitas koordinasi tim guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pelatihan menurut Kaswan dalam penelitian Holy (2023) “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sedangkan Menurut Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa “pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.

Pengembangan menurut Andrew E. Sikula dalam (Holy et al., 2023) mengatakan bahwa pengembangan adalah merupakan satu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum.

Berdasarkan menurut pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk mendukung tugas tertentu, sedangkan pengembangan adalah pendidikan jangka panjang yang terorganisasi untuk meningkatkan pemahaman konseptual

dan teoritis, khususnya bagi karyawan manajerial, demi mencapai tujuan organisasi.

Dalam industri makanan dan minuman, seperti restoran, pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting. Karyawan tidak hanya memerlukan keterampilan teknis, seperti kemampuan memasak atau melayani pelanggan, tetapi juga harus memahami pentingnya menjaga kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Tanpa adanya pelatihan yang relevan, karyawan mungkin akan kesulitan untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Berdasarkan kajian tersebut, pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja di SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di restoran tersebut. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen untuk merancang program pelatihan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta mendukung peningkatan kualitas layanan kepada pelanggan.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas dan produktivitas karyawan di suatu organisasi. Konsep ini tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, tetapi juga mencakup tanggung jawab, ketepatan waktu, serta etika kerja yang baik. Karyawan dengan disiplin kerja tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Asiva Noor Rachmayani (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin kerja yang baik berperan sebagai alat komunikasi antara manajer dan karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kesadaran karyawan terhadap tanggung jawabnya. Keberadaan disiplin kerja yang tinggi juga membantu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dan memastikan bahwa rencana yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai harapan.

Pentingnya disiplin kerja dalam organisasi terlihat dari pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja tinggi cenderung bekerja lebih efektif, tepat waktu, dan mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, serta menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pemahaman dan penerapan disiplin kerja yang baik sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan berkinerja tinggi. Disiplin kerja bukan hanya sekadar aturan yang harus dipatuhi, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam membangun budaya kerja yang positif dan berorientasi pada hasil. Peningkatan disiplin kerja dalam organisasi akan memberikan manfaat jangka panjang, baik bagi karyawan maupun bagi keberlangsungan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja berperan penting dalam menentukan efektivitas organisasi dan menjadi indikator keberhasilan manajer dalam mengelola sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang baik mendukung pencapaian tujuan organisasi, sementara

kinerja yang buruk dapat menghambat tercapainya target. Ketika karyawan gagal memenuhi tuntutan pekerjaan, organisasi akan menghadapi tantangan serius dalam menjaga produktivitas dan keberlanjutan. Oleh karena itu, menjaga kinerja karyawan tetap optimal adalah kunci keberhasilan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Menurut Pusparani (2021) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kinerja mencerminkan gabungan antara motivasi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Untuk mencapai kinerja yang optimal, seseorang perlu memiliki kesediaan, keterampilan, dan pemahaman yang jelas mengenai apa yang harus dilakukan serta cara melakukannya. Dengan demikian, kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga mencerminkan perilaku nyata yang menunjukkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan perannya. Kinerja yang baik menjadi indikator penting efektivitas kerja karyawan dalam mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Pusparani, 2021). Penelitian ini penting untuk diterapkan pada SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta, untuk menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen restoran dalam merancang kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan disiplin karyawan, yang pada

akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama di sektor restoran yang beroperasi dalam persaingan ketat dan lingkungan yang berubah dengan cepat. SFA Steak & Resto Cabang Mojosoongo, Jebres, Surakarta, menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas pelayanan dan produktivitas karyawan untuk tetap kompetitif. Berbagai permasalahan yang memengaruhi kinerja karyawan ditemukan dalam kegiatan operasional sehari-hari.

Salah satu isu utama adalah kurang optimalnya *koordinasi tim*. Terdapat kasus di mana pembagian tugas yang tidak merata dan komunikasi yang kurang efektif di antara anggota tim menghambat efisiensi kerja. Akibatnya, sinergi dalam tim menjadi terganggu, yang berdampak pada kualitas layanan kepada pelanggan.

Di sisi lain, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan juga masih terbatas. Walaupun SFA Steak & Resto memberikan pelatihan awal, upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan melalui pelatihan berkelanjutan belum maksimal. Hal ini menyebabkan karyawan kurang siap menghadapi tantangan baru, seperti peningkatan jumlah pelanggan atau penerapan teknologi yang lebih modern.

Masalah lain yang perlu mendapat perhatian adalah tingkat disiplin kerja karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan perilaku tidak disiplin, seperti sering terlambat, tidak hadir tanpa pemberitahuan, atau tidak mematuhi prosedur

operasional. Kondisi ini berdampak negatif pada produktivitas tim dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

Masalah lain yang perlu mendapat perhatian adalah tingkat disiplin kerja karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan perilaku tidak disiplin, seperti sering terlambat, tidak hadir tanpa pemberitahuan, atau tidak mematuhi prosedur operasional. Kondisi ini berdampak negatif pada produktivitas tim dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Studi Tentang Dampak Koordinasi Tim, Pelatihan Dan Pengembangan, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sfa Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta”**

B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah Penelitian

1. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah koordinasi tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta?
- b. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta?

- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta?

2. Batasan Masalah Penelitian

Pembatasan masalah disusun agar penelitian ini tidak meluas dan jelas jabaranya, Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini dilakukan di SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta, dengan fokus pada seluruh karyawan yang bekerja di cabang tersebut.
- b. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh koordinasi tim pelatihan dan pengembangan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta.
- c. Subjek pada penelitian ini hanya berfokus pada staf karyawan, dan pegawai *part time*, manajer dan supervisor tidak termasuk dalam subjek penelitian ini.

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan berikut:

- a. Mengetahui secara empiris pengaruh koordinasi tim terhadap kinerja karyawan di SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta.

- b. Mengetahui secara empiris pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta.
- c. Mengetahui secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama tentang dampak koordinasi tim, pelatihan dan pengembangan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat menambah khasanah sebagai bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut dengan perubahan variable yang lain.
- b. Manfaat praktis memberikan rekomendasi kepada manajemen SFA Steak & Resto untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan koordinasi tim yang efektif, pelatihan, pengembangan, serta peningkatan disiplin kerja.
- c. Manfaat Sosial penelitian ini dapat Memberikan pemahaman mengenai pentingnya peran disiplin, pelatihan, dan kerja sama tim dalam menunjang pengembangan diri serta pencapaian hasil kerja yang lebih baik.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian bertujuan memberikan gambaran mengenai isi materi dalam penelitian yang dilakukan, dengan demikian mempermudah

pembaca untuk mengetahui isi dan maksud skripsi yang jelas. Adapun susunan sistematika yang digunakan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang permasalahan dengan merinci dasar pemikiran secara keseluruhan, baik dari segi teori maupun fakta yang ada. Selain itu juga terdapat perumusan masalah dan batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian secara teoritis dan praktis, serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bab ini menguraikan tentang materi-materi dan landasan teori yang berkaitan dengan penelitian. Pada tinjauan pustaka ini terdiri dari landasan teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menyajikan mengenai lokasi dan objek penelitian, desain penelitian, variabel dan definisi operasional variabel, populasi beserta sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan bab yang menguraikan deskripsi objek penelitian, hasil pengujian data, pembahasan interpretasi hasil olah data, serta implikasi penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab terakhir yang diterangkan dari keseluruhan uraian yang dipaparkan dalam bentuk kesimpulan, keterbatasan pada penelitian, dan saran yang diharapkan dapat berguna bagi pihak yang berkepentingan dengan penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja pegawai atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Pusparani (2021) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selain itu Pusparani (2021) mendefinisikan kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut SHELEMO (2023) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli diatas, maka kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu, sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan kesepakatan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor

Menurut Kasmir (2016), terdapat 13 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang sangat penting untuk dipahami oleh manajemen dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Faktor-faktor ini mencakup:

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan Keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pada konteks ini, dapat dijelaskan bahwa pengetahuan ini tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika

suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Pada konteks ini menjelaskan mengenai kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh – sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma - norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memngaruhi kinerja.

Factor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut para ahli Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2020) dalam bukunya Management, ketiga variabel ini saling berkaitan dalam membentuk kinerja tim yang efektif, yaitu:

1) Koordinasi Tim

Proses menyelaraskan tugas, komunikasi, dan kerja sama antar anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.

2) Pelatihan & Pengembangan

keterampilan dan pengetahuan agar anggota tim lebih kompeten dalam menjalankan tugasnya.

3) Disiplin Kerja

Kepatuhan terhadap aturan, etika kerja, dan standar organisasi untuk menjaga produktivitas dan efisiensi

4) Kemampuan

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menyelesaikan tugasnya. Kemampuan ini mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki karyawan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif.

5) Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal yang membuat karyawan berusaha mencapai tujuan organisasi. Motivasi bisa berasal dari insentif finansial, penghargaan, pengakuan, atau peluang untuk berkembang. Teori-teori motivasi seperti teori kebutuhan Maslow atau teori dua faktor Herzberg sering digunakan untuk memahami bagaimana memotivasi karyawan.

6) Budaya Organisasi

Nilai-nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam organisasi dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif.

7) Sistem Imbalan

Pemberian imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Sistem imbalan bisa berupa gaji, bonus, tunjangan, atau penghargaan lainnya.

8) Evaluasi dan *Feedback*

Kinerja karyawan akan lebih optimal jika mereka mendapatkan evaluasi yang objektif serta umpan balik yang membangun. Sistem evaluasi yang adil akan membantu karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka serta memberikan kesempatan untuk berkembang.

9) Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

10) Lingkungan Kerja

Faktor ini mencakup kondisi fisik dan non-fisik tempat kerja. Lingkungan yang baik akan meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan yang buruk bisa menyebabkan stres dan menurunkan kinerja.

11) Kesempatan

Seorang karyawan akan bekerja lebih baik jika diberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya. Kesempatan ini bisa berupa fasilitas kerja yang memadai, lingkungan yang mendukung, serta sistem yang memungkinkan karyawan berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

c. Indikator

Indikator kinerja karyawan merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut ahli Mangkunegara dalam penelitian Putri et al (2023), indikator kinerja yaitu terdiri dari:

- 1) Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- 2) Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- 3) Ketepatan waktu yaitu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output dan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4) Ketepatan waktu yaitu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output dan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

- 5) Kerjasama yaitu diukur dari kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya baik secara vertikal maupun horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik.
- 6) Kerjasama yaitu diukur dari kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya baik secara vertikal maupun horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik.
- 7) Kehadiran yaitu diukur dari kesediaan karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan jumlah kehadiran dan jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

2. Koordinasi Tim

a. Pengertian

Koordinasi merujuk pada upaya menyelaraskan berbagai aktivitas yang dilakukan oleh anggota tim untuk mencapai kerja yang efektif dan harmonis. Menurut Pearce II dan Robinson mendefinisikan koordinasi sebagai pengintegrasian kegiatan individu dan unit-unit dalam sebuah usaha bersama guna mencapai tujuan bersama (Alapján-, 2016). Sedangkan menurut Alapján (2016), koordinasi adalah proses penyatupaduan sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan dari unit-unit yang terpisah (bagian atau bidang fungsional) dari sesuatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, koordinasi dapat diartikan sebagai proses menyatukan dan menyelaraskan aktivitas serta tujuan individu maupun unit dalam organisasi untuk mencapai sasaran bersama dengan cara yang efisien dan efektif. Ini menunjukkan pentingnya sinergi dan harmoni antar bagian agar seluruh elemen organisasi bergerak sejalan menuju pencapaian tujuan. Sedangkan Brech, memberikan pengertian koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri (Winandar, 2022)

Menurut Solihin (2009 : 91) karateristik pertama dari organisasi adalah adanya koordinasi upaya dari sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi. Penggabungan yang terkoordinasi dengan baik akan menghasilkan sesuatu yang jauh lebih baik dibandingkan upaya perseorangan. Winandar (2022) berpendapat bahwa: “koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”. Menurut Winandar (2022), koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas diantara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan berbagai pandangan diatas dapat disimpulkan bahwa, koordinasi sebagai proses menyelaraskan, mengarahkan, dan mengintegrasikan aktivitas individu maupun unit-unit dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Koordinasi bertujuan menciptakan keselarasan dan keserasian antar unsur organisasi, sehingga setiap kegiatan dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya koordinasi, hasil yang dicapai melalui kerja sama tim akan lebih optimal dibandingkan dengan upaya individu.

b. Faktor-faktor koordinasi

Faktor-faktor Koordinasi tim menurut Hasibuan dalam Pendidikan (2024) antara lain:

- 1) *Sense of cooperation* (perasaan untuk bekerjasama), ini harus dari sudut bagian pembagian pekerjaan, bukan perorangan.
- 2) *Rivalry*, dalam perusahaan besar sering diadakan persaingan antara bagian-bagian, agar bagian-bagian ini berlombalomba untuk mencapai kemajuan.
- 3) *Team Spirit*, artinya satu sama lain pada setiap bagian harus saling menghargai.
- 4) *Esprit De Corps*, artinya bagian-bagian yang diikutsertakan atau dihargai umumnya akan menambah semangat.

c. Indikator

Menurut (Winandar, 2022) indikator koordinasi tim dapat dilihat melalui beberapa dimensi kunci yang mempengaruhi efektivitas kerja tim. Berikut adalah indikator-indikator tersebut:

- 1) Komunikasi
 - a) Ada tidaknya informasi
 - b) Ada tidaknya alur informasi
 - c) Ada tidaknya teknologi informasi
- 2) Kesadaran Pentingnya Koordinasi
 - a) Tingkat pengetahuan pelaksanaan terhadap koordinasi
 - b) Tingkat ketaatan terhadap hasil koordinasi
- 3) Kompetensi Partisipasi
 - a) Ada tidaknya pejabat yang berwenang terlibat
 - b) Ada tidaknya ahli dibidang pembangunan terlibat
- 4) Kesepakatan, komitmen, dan Insentif Koordinasi
 - a) Ada tidaknya bentuk kesepakatan
 - b) Ada tidaknya pelaksana kegiatan
 - c) Ada tidaknya sanksi bagi pelnggar kesepakatan
 - d) Ada tidaknya insentif bagi pelaksana koordinasi
 - e) Ada tidaknya insentif bagi pelaksana koordinasi
- 5) Kontinuitas
 - a) Ada tidaknya umpan balik dari obyek dan subyek pembangunan

- b) Ada tidaknya perubahan terhadap hasil kesepakatan

3. Pelatihan dan Pengembangan

a. Pengertian

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan yang berlangsung dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan teknis karyawan. Proses ini dirancang agar karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif. Pelatihan dilakukan secara sistematis dan terstruktur, dengan penekanan pada pengembangan kinerja dalam pekerjaan yang sedang dijalani.

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Pelatihan dalam sebuah perusahaan memiliki tujuan untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya saat ini. Menurut Kaswan dalam Holy (2023) “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Sedangkan Menurut Edwin B. Flippo dalam Sri Larasati dalam Holy (2023), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu

Pengembangan adalah proses yang berlangsung dalam jangka panjang dengan tujuan meningkatkan kemampuan karyawan secara menyeluruh. Aspek-aspek yang ditekankan mencakup pengetahuan konseptual, keterampilan dalam pengambilan keputusan, serta

pengembangan sikap dan kepribadian. Berbeda dengan pelatihan, pengembangan tidak hanya difokuskan pada pekerjaan saat ini, tetapi juga dirancang untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab dan tantangan di masa depan.

b. Faktor pendukung pelatihan dan pengembangan

Faktor pendukung merupakan elemen krusial dalam keberlangsungan pelatihan dan pengembangan. Berikut ini adalah berbagai faktor yang mendukung pelaksanaan pelatihan dan pengembangan. Menurut Oktaviyani (2022);

1) Dukungan organisasi

Dukungan organisasi sangat penting bagi terselenggaranya pelatihan dan pendidikan selanjutnya. Dukungan organisasi biasanya berupa manajer dan pemilik yang memberikan perhatian penuh kepada karyawannya. Dukungan organisasi dari manajemen sangat diperlukan agar program pelatihan dan pengembangan dapat berhasil. Tanpa dukungan eksekutif, program pelatihan dan pengembangan tidak akan berjalan (Marwansyah, 2012: 158).

2) Fasilitas Pelatihan dan Pengembangan

Fasilitas pelatihan dan pengembangan juga mempengaruhi keberhasilan kegiatan itu sendiri. Hasil yang baik dan efektif dapat dicapai apabila fasilitas yang diberikan memadai. Fasilitas yang baik menciptakan suasana nyaman bagi peserta pelatihan.

c. Factor penghambat pelatihan dan pengembangan

Kegiatan pelatihan dan pengembangan pasti ada juga hambatan dan rintangan, meskipun dukungannya cukup. Organisasi yang juga melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan perlu mempunyai alternatif dan solusi jika suatu saat mereka menghadapi hambatan. Hambatan yang muncul jika tidak dikelola dengan baik, akan berdampak pada penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan (Oktaviyani, 2022) Hambatan terhadap perkembangan akan selalu muncul dan setiap perusahaan harus mampu memahami dan mengelola dampak dari hambatan tersebut (Oktaviyani, 2022). Penghambat yang paling besar yaitu kurangnya motivasi kerja terhadap karyawan sehingga menurunkan kinerja karyawan selain itu kurang terelaksasikan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan.

kendala yang ditemui selama pelatihan dan pengembangan disampaikan oleh peserta. Hambatan dan kegagalan biasanya timbul karena ketidaksesuaian antara waktu pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan dengan jadwal peserta kegiatan lainnya (Oktaviyani, 2022)

d. Indikator

Sari (2020), menguraikan sejumlah indikator utama yang berperan dalam menilai keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kemampuan karyawan. Beberapa indicator teresbut yaitu

1) *On the Job.*

Metode pelatihan ini dilakukan di tempat kerja, di mana peserta belajar langsung dengan melakukan tugas di bawah bimbingan seorang pengawas atau mentor. Pendekatan ini memungkinkan karyawan untuk mendapatkan pengalaman praktis sambil bekerja.

2) *Vestibule*

Dalam metode ini, pelatihan dilakukan di lingkungan yang mirip dengan kondisi kerja nyata, tetapi terpisah dari area kerja utama. Hal ini bertujuan untuk memberikan pengalaman praktis tanpa risiko yang terkait dengan pekerjaan sebenarnya.

3) Metode Demonstrasi

Pelatihan ini melibatkan pengajaran melalui peragaan langsung oleh instruktur, di mana peserta dapat melihat dan memahami teknik atau prosedur tertentu sebelum mencoba sendiri.

4) Simulasi

Metode ini menciptakan situasi yang menyerupai kondisi nyata di mana peserta dapat berlatih tanpa konsekuensi nyata. Simulasi membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan membuat keputusan dalam lingkungan yang aman.

5) *Apprenticeship*

Ini adalah program pelatihan yang menggabungkan pembelajaran teori dan praktik, di mana peserta bekerja di bawah bimbingan seorang ahli atau profesional berpengalaman untuk memperoleh keterampilan tertentu.

6) Metode ruang kelas

Pelatihan dilakukan dalam format kelas tradisional, di mana instruktur menyampaikan materi secara langsung kepada peserta. Metode ini sering digunakan untuk pengajaran teori dan konsep dasar sebelum diterapkan dalam praktik.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian

Disiplin kerja adalah konsep yang sangat penting dalam lingkungan organisasi, karena mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan. Disiplin kerja tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, tetapi juga mencakup tanggung jawab, ketepatan waktu, dan etika kerja yang baik. Menurut Asiva Noor Rachmayani (2015), disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu organisasi dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Asiva Noor Rachmayan (2015), disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah konsep krusial dalam lingkungan organisasi yang mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan. Ini mencakup kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan etika kerja yang baik. Disiplin kerja berfungsi sebagai alat komunikasi antara manajer dan karyawan, yang

bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan. Selain itu, disiplin kerja membantu perusahaan mempertahankan eksistensinya dan memastikan bahwa rencana yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai harapan. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya penting untuk individu, tetapi juga untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

b. Faktor-faktor

Menurut Asiva Noor Rachmayani (2015), menjelaskan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang memiliki peran penting dalam membentuk pola kerja yang efektif dan produktif. Faktor-faktor tersebut yaitu:

1) Kompensasi besar kecil

Besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan mereka. Karyawan cenderung lebih disiplin jika mereka merasa kompensasi yang diberikan sebanding dengan usaha yang mereka lakukan.

2) Ada tidaknya pemimpin yang teladan

Pemimpin teladan sangatlah penting karena dalam suatu organisasi, seluruh pegawai akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkandisiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3) Aturan dan norma

Adanya aturan yang jelas dan norma yang harus diikuti juga berkontribusi terhadap kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan dapat meningkat ketika karyawan memahami dan menerima aturan yang berlaku di organisasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberaniandari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya

5) Baik tidaknya pemimpin memperhatikan pegawai

Pegawai adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu samalain.

6) Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknyakedisiplinan

Kebiasaan tersebut adalah saling menghormati saat bertemu ditempat kerja, berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar pegawai bangga dengan pujian tersebut, sering melibatkan pegawai dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya, serta memberi tahu kapan anda ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja anda, dengan memberi tahu mereka dimana dan untuk bisnis apa bahkan kepada bawahanya.

c. Indikator

Menurut Asiva Noor Rachmayani (2015), pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas kerja di organisasi yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Pengaruh Koordinasi Tim, Pelatihan Dan Pengembangan, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan telah banyak dilakukan. Berikut ini adalah uraian dari penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang akan diteliti.

Tabel II. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	Yusril Abdullah Effendi	Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Uji Persamaan Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Global Niaga Elektrik. 2. Disiplin Kerja (X_2)

				<p>secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Global Niaga Elektrik.</p> <p>3. Pengembangan Karir (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Global Niaga Elektrik.</p> <p>4. Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pengembangan Karir (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Global Niaga Elektrik.</p>
2	Imam Winandar	Pengaruh Kerjasama Tim dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu	Regresi Linier Berganda	<p>Hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu, dapat diketahui secara parsial pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai.</p>
3	Mita Kusumawati	Pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Kharisma Packindo Sukoharjo	Regresi Linier Berganda	<p>1. Variable pelatihan kerja, budaya organisasi, dan konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Kharisma Packindo Sukoharjo</p> <p>2. Hasil uji t menunjukkan bahwa variable pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,</p>

				<p>sedangkan budaya organisasi dan konflik kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Kharisma Packindo Sukoharjo.</p> <p>3. Hasil uji f variable pelatihan kerja, budaya organisasi, dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Kharisma Packindo.</p>
4	B. Adi Prasetyo	Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Surakarta	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>Hasil analisis linier berganda bahwa kualitas pelayanan, fasilitas dan lokasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PT PLN ULTG Surakarta</p> <p>Hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai Adjusted RSquare sebesar 0,771 hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, keselamatan kerja dan disiplin kerja mampu dijelaskan kinerja pegawai sebesar 77,1% sedangkan sisanya sebesar 22,9%</p>

				dijelaskan oleh vaktor lain diluar variable.
5	Lisa J. Lovihan, Bernhard Tawal, Rita N. Taroreh	ANALISIS KOORDINASI DAN PENGAWASAN SERTA HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. BERKAT NIKITA WAYA LANSOT DI MINAHASA UTARA	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan koordinasi dan pengawasan memiliki hubungan yang positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial koordinasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengawasan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Sri Lestari, Dilla Afifah	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT ARDENA ARTHA MULIA BAGIAN PRODUKSI)	Analisis Regresi Dan Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji F, Dan Uji T	Hasil pengujian hipotesis secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,108 > 0,05$ dan thitung $1,639 < 1,678$. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan thitung $5,112 > 1,678$. Koefisien determinasi (R^2) untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,317 artinya presentase sumbangan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 31,7% dan sisanya 68,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti: kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lain-lain. Koefisien determinasi (R^2) untuk variabel pelatihan kerja sebesar 0,536 artinya presentase sumbangan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,6% dan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti: lingkungan kerja, job description, pendidikan,

				dan lain-lain.
--	--	--	--	----------------

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

Tabel II. 2
Riset Gap

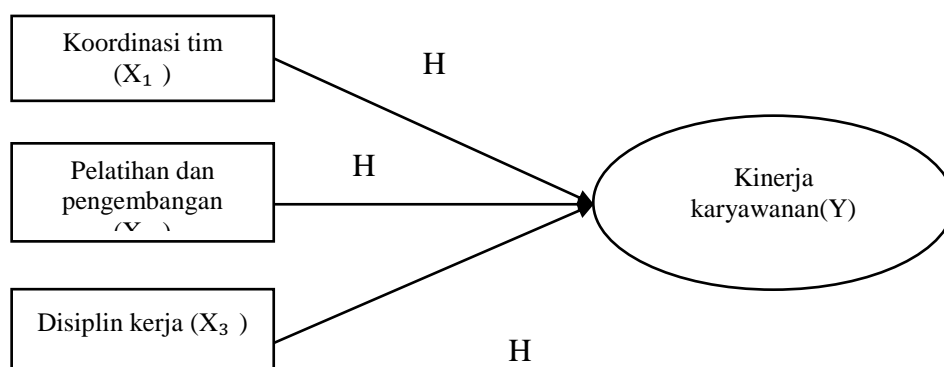
No	JUDUL	VARIABEL		PENGARUH	
		Dependent	Independent	Signifikan	Tidak signifikan
1	PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK MANDIRI CABANG LUBUK PAKAM BAKARAN BATU	Kinerja pegawai	Pengaruh kerjasama tim	V	
			Koordinasi	V	
2	ANALISIS KOORDINASI DAN PENGAWASAN SERTA HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. BERKAT NIKITA WAYA LANSOT DI MINAHASA UTARA	Kinerja karyawan	Koordinasi		V
			Pengawasan		V
3	PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN	Produktivitas kerja	Pelatihan	V	
			Pengembangan karyawan	V	

4	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Kinerja karyawan	Disiplin kerja		V
			Pelatihan kerja	V	
5	PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA	Kinerja Pegawai	Disiplin kerja	V	
			Motivasi	V	
			Kepuasan kerja	V	

Sumber: data primer

C. Kerangka Pemikiran

Untuk memberikan gambaran yang jelas dalam penelitian ini diberikan kerangka pikir. Kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara terhadap gejala yang membuahkan hipotesis (Sugiyono,2010:92). Berdasarkan teori yang telah dipaparkan diatas, maka pengaruh dari masing-masing variabel tersebut dapat digambarkan dalam model paradigma seperti yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Lisa (2018), Lestari (2020), Robbins (2020) Made (2021),
Winandar (2022), dan Holy (2023)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Hamid,2010). Hipotesis dalam penelitian ini diterima apabila terdapat fakta yang mendukungnya, dan akan ditolak apabila terbukti tidak sesuai dengan data yang diperoleh. Penelitian ini mencakup empat variabel utama, yaitu koordinasi tim (X_1), pelatihan dan pengembangan (X_2), disiplin kerja (X_3), serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, pengaruh masing-masing variabel dapat digambarkan dalam bentuk model paradigma sebagai berikut:

- H_1 : Koordinasi Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta.
- H_2 : Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, jebres, Surakarta.
- H_3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta.

BAB III

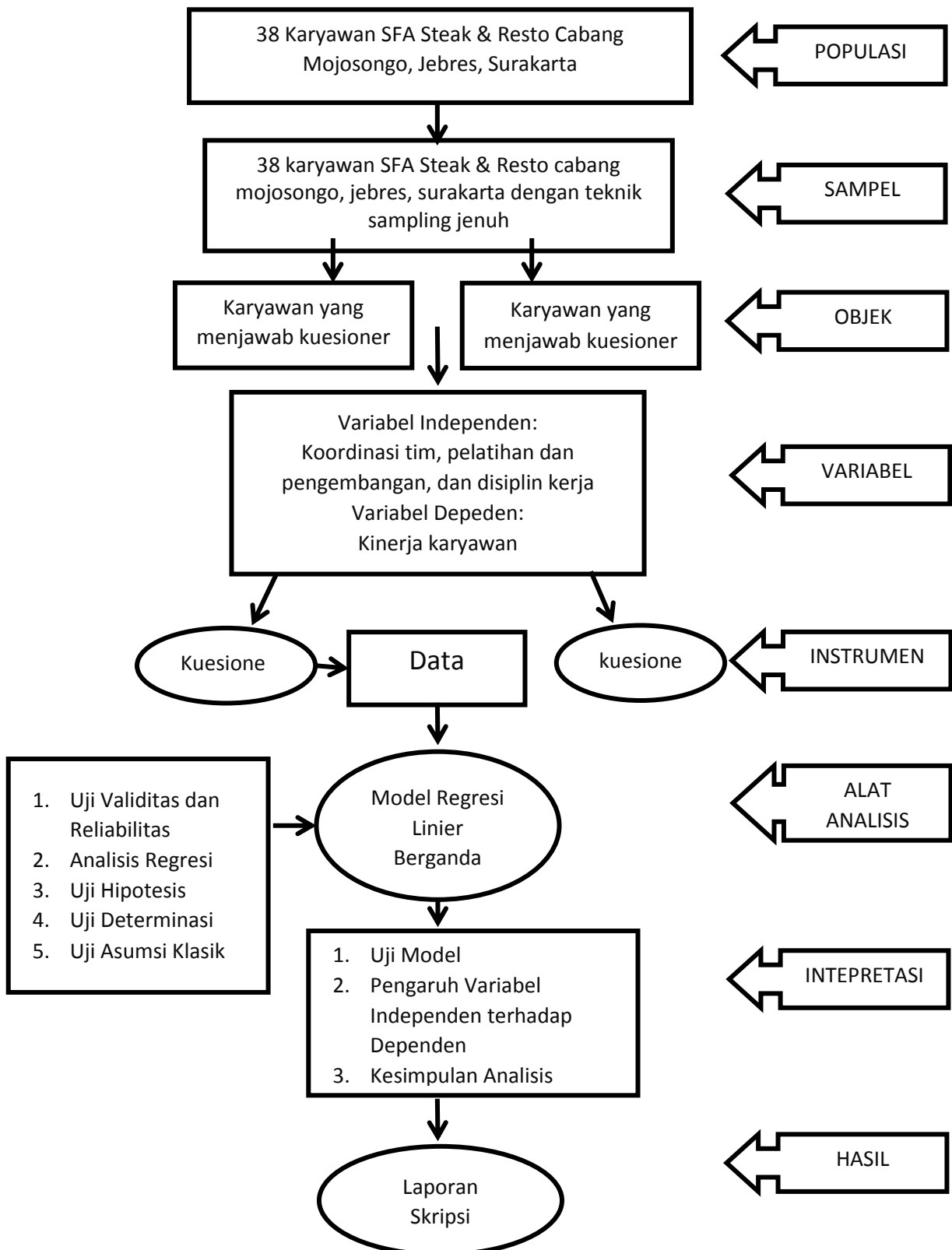
METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta. Obyek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi sasaran penelitian, yang dimana penelitian ini menggunakan semua Karyawan serta *part time* SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo sebagai obyek dalam penelitian ini.

B. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah sebuah rencana sistematis yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan dan menganalisis data dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Desain ini memiliki peran sebagai kerangka kerja yang menetapkan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis data, serta menjamin keakuratan dan konsistensi hasil penelitian. Desain diuraikan sebagai berikut:



Gambar III. 1 Desain Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati, variabel tersebut sebagai atribut dari sekelompok objek lainnya yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu. Pada umumnya variabel penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. *Independent Variable* (Variabel bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Dalam penelitian ini sebagai variabel bebas yaitu:

- 1) Koordinasi tim (X_1)
- 2) Pelatihan dan pengembangan (X_2)
- 3) Disiplin kerja (X_3)

b. Variabel terikat (dependen)

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

C. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

2. Definisi Variabel Operasional

Tabel III. 1
Definisi Operasional

No.	Variabel	Indikator	Skala	Sumber
1	Kinerja karyawan menurut Pusparani (2021), mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas kerja b. Kuantitas output c. Ketepatan waktu d. Kerjasama e. Kehadiran 	Linkert	Angket
2	Koordinasi tim menurut Pearce II dan Robinson (2016), mendefinisikan koordinasi sebagai pengintegrasian kegiatan individu dan unit-unit dalam sebuah usaha bersama guna mencapai tujuan bersama.	<ul style="list-style-type: none"> a. Komunikasi b. Kesadaran pentingnya koordinasi c. Kompetensi Partisipasi d. Kesepakatan, komitmen, dan Insentif Koordinasi e. Kontinuitas 	Linkert	Angket
3	Pelatihan dan pengembangan menurut Kaswan dalam Holy (2023), Pelatihan dan pengembangan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>On the Job.</i> b. <i>Vestibule</i> c. <i>Metode Demonstrasi</i> d. Simulasi e. <i>Appreticeship</i> 	Lingkert	Angket
4	Disiplin kerja menurut Asiva Noor Rachmayani (2015), disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu organisasi dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.	<ul style="list-style-type: none"> f. Tingkat kehadiran g. Tata cara kerja h. Ketaatan pada atasan i. Kesadaran bekerja j. Tanggung jawab 	Linkert	Angket

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan individu atau elemen yang menjadi fokus penelitian. Menurut Nur Fadilah Amin dalam (Sulistiyowati, 2017) yang menyatakan bahwa Populasi merupakan keseluruhan objek/subjek penelitian, sedangkan sampel merupakan sebagian atau wakil yang memiliki karakteristik representasi dari populasi. Untuk dapat menentukan atau menetapkan sampel yang tepat diperlukan pemahaman yang baik dari peneliti mengenai sampling, baik penentuan jumlah maupun dalam menentukan sampel mana yang diambil. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2023) yang menyatakan bahwa sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan hal tersebut yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan pegawai *part time* yang bekerja di di SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo yang berjumlah sebanyak 38 orang. Penentu jumlah sampel untuk penelitian ini populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012).

Tabel III. 2
Penentu Jumlah Sampel

Besarnya Populasi	Besar Sampel
0-100	100%
101-1.000	10%
1.001-5.000	5%
5.001-10.000	3%
>10.000	1%

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan kriteria penentuan jumlah sampel diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah data observasi yang digunakan dalam penelitian ini mencapai 38 sampel. Daftar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel III. 3
Daftar Sampel Penelitian

NO	RESPONDEN	UMUR	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	STATUS PERNIKAHAN	JABATAN
1	Yoga Aji Permana	21	Laki-Laki	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
2	Andika Riyan Manggala	19	Laki-Laki	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
3	Alfirdaus Muhammad Ilyas	19	Laki-Laki	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
4	Mia	25	Perempuan	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
5	Giva Ayu	19	Perempuan	SMA/SMK	Belum Menikah	Karyawan
6	Muhammad fahrizal Efendi	20	Laki-Laki	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
7	Asmaul	20	Perempuan	SMA/SMK	Belum Menikah	Karyawan
8	Bagas Khomarul Febriyanto	21	Laki-Laki	SMA/SMK	Belum Menikah	Karyawan
9	Fayza Radiva Ardanavyans	21	Laki-Laki	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime

10	Irfan	21	Laki-Laki	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
11	Nizal Rizky	21	Laki-Laki	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
12	YOGGY ABDULLAH	22	Laki-Laki	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
13	Taufik Tri Ananda	21	Laki-Laki	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
14	Rizal M	21	Laki-Laki	SARJANA	Belum Menikah	Parttime
15	Tri Hidayat	23	Laki-Laki	SARJANA	Belum Menikah	Karyawan
16	Oky Bima	22	Laki-Laki	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
17	Darvesh Rofiq Rois	19	Laki-Laki	SARJANA	Belum Menikah	Parttime
18	Aisyah	20	Perempuan	SMA/SMK	Belum Menikah	Karyawan
19	Eka Muntiyasari Pebriyanti	20	Perempuan	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
20	Saifurrohman Sya'bani	19	Laki-Laki	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
21	Yasmin Nur Rida	21	Perempuan	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
22	Intan Nur Aini	19	Perempuan	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
23	Dwi irwanto	30	Laki-Laki	SMA/SMK	Sudah Menikah	Karyawan
24	M.Azhar Hamam	21	Laki-Laki	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
25	Nanda Aditya	21	Laki-Laki	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
26	Kiki shalsa	23	Perempuan	SARJANA	Belum Menikah	Parttime
27	CANDRA DEVIN R	22	Laki-Laki	SMA/SMK	Belum Menikah	Karyawan
28	Aditya Aryo S	21	Laki-Laki	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
29	Aisyah febriani	20	Perempuan	SMA/SMK	Belum Menikah	Karyawan
30	Fajar Okta Milano	21	Laki-Laki	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
31	Nanda	21	Perempuan	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
32	Astrid	20	Perempuan	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
33	Mega Sabrina Putri Carella	22	Perempuan	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
34	Neli anggraeni	21	Perempuan	SMA/SMK	Belum Menikah	Karyawan
35	Sheptia Rosica Putri	20	Perempuan	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
36	Chairul	30	Laki-Laki	SMA/SMK	Sudah Menikah	Karyawan
37	Akbar Putra	21	Laki-Laki	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime

38	Dini Anggraini	19	Perempuan	SMA/SMK	Belum Menikah	Parttime
----	----------------	----	-----------	---------	---------------	----------

Sumber: data primer penelitian 2025

E. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala angka (Kuncoro,2005). Termasuk di dalamnya jumlah populasi, jumlah sampel, hasil kuesioner dengan skala likert, dan hasil pengolahan statistik. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan data langsung dari subyek penelitian sebagai sumber informasi yang dicari (Azwar, 2007). Alat yang peneliti pergunakan yaitu mengamati secara langsung dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dan pegawai *part time* di SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo.

F. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden kepada karyawan dan pegawai *part time* di SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variable Koordinasi Tim, Pelatihan Dan Pengembangan, Disiplin Kerja serta Kinerja Karyawan. Daftar berisi pertanyaan-pertanyaan tentang pokok permasalahan yang diteliti yang disusun berjenjang berdasarkan urutan skala lima, yaitu 1,2,3,4,5 dan mempunyai kriteria jawaban sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Setuju = Skor 5
2. Jawaban Setuju = Skor 4
3. Jawaban Netral = Skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju = Skor 2

5. Jawaban Sangat Tidak Setuju = Skor 1

G. Metode Analisis Data

Analisis data memiliki tujuan untuk memperoleh informasi yang signifikan pada data dan memanfaatkannya untuk menyelesaikan sebuah permasalahan. Metode analisis yang diterapkan untuk menguji hipotesis yang sudah diformulasikan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda dengan menggunakan program komputer SPSS. Penelitian ini menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa baik suatu alat ukur dapat mengukur apa yang memang ingin diukur. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan metode *corrected item-total correlation*, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skortotalnya. Teknik statistik yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi adalah teknik *product moment* dari *Pearson*, menggunakan alat bantu komputer dengan program *SPSS for windows*. Dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono (2021: 176):

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} - \sqrt{ns\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

$\sum x$ = Jumlah masing - masing butir variabel independen

$\sum y$ = Jumlah skor total variabel dependen

$\sum xy$ = Jumlah antara skor x dan y

n = Jumlah subjek / sampel

Berdasarkan rumus diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat dikatakan valid sedangkan apabila nilai r hitung $<$ r tabel maka dapat dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Dalam uji reliabilitas teknik yang digunakan adalah teknik koefisien cronbach's alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach's alpha $>$ 0,60 (Ghozali, 2016).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji statistik yang digunakan dalam memastikan bahwa model variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas (Ghozali, 2018). Data dikatakan terdistribusi normal dimana data memusat pada nilai rata-rata dan median. Untuk mengetahui data berdistribusi normal

atau tidak yaitu dengan memperhatikan pada nilai probabilitas Jarque Berra, sehingga uji tersebut terdapat dua macam asumsi yaitu:

- 1) Jika nilai probabilitas Jarque Berra $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai probabilitas Jarque Berra $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

b. Uji multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2016). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
- 3) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dengan ketentuan yaitu jika nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 berarti terdapat multikolinieritas.

Begitu juga sebaliknya jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 berarti tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas yakni untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2016). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas (Ghozali, 2016). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini uji heterokedastisitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan statistik melalui uji glejser dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara semua urutan pengamatan dari waktu ke waktu atau secara ruang. Autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear ada

korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t , dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) Jika terjadi korelasi, maka terjadi korelasi, jika d nilainya antara 1,5 sampai dengan 2,5 maka data tidak mengalami autokorelasi. Tetapi jika $d = 0$ sampai dengan 1,5 disebut memiliki autokorelasi positif dan jika $d > 2,5$ sampai 4 disebut memiliki autokorelasi negatif (setiaji 2008:69).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji persamaan regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018). Bentuk persamaan dari regresi linear dalam penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
X_1	= Koordinasi Tim
X_2	= Pelatihan dan Pengembangan
X_3	= Disiplin Kerja
e	= Standar error

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui dugaan sementara apakah terdapat pengaruh antara variabel X terhadap

variabel Y. Pengujian ini menggunakan uji signifikansi variabel independen (X) terhadap variabel (Y), baik secara parsial maupun simultan. Uji hipotesis dapat dilakukan sebagai berikut:

a. Uji Parsial (t)

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (koordinasi tim, pelatihan dan pengembangan, serta disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Bila nilai signifikannya lebih kecil dari 5% ($\alpha = 5\% = 0,05$) maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Kriteria dalam uji parsial (uji t), dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (F)

Menurut Ghozali (2016) mengemukakan bahwa uji simultan dengan F test ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji-F diperuntukkan guna melakukan uji hipotesis koefisien (slope) regresi secara bersamaan. Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan menggunakan Uji F ini, terdapat kriteria keputusan yaitu jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_1 tidak dapat diterima,

sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima. Hasil Uji F dengan menggunakan SPSS dapat dilihat dalam tabel ANOVA. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$.

Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu:

- 1) Menetapkan taraf signifikansi (α) yaitu $5\% = 0,05$
- 2) Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a
- 3) Membuat kesimpulan: Jika $p \leq \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima
- 4) Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang dapat mendekati satu itu artinya variabel-variabel independen memberikan hampir semua variabel yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependennya (Ghozali, 2016).

Uji koefisien determinasi ditunjukkan untuk mengetahui kontribusi besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan rumusan sebagai berikut.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

100% = sebagai perkalian yang dinyatakan dalam persentase

Pengertian dari hasil perhitungan tersebut adalah jika $r^2 = 100\%$ berarti variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya jika $r^2 = 0$ berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

SFA Steak & Resto, didirikan pada 25 Oktober 2003, adalah restoran steak yang telah berkembang dengan 8 cabang di Surakarta, termasuk cabang populer di Mojosongo, Jebres, yang mengusung konsep restoran keluarga dengan suasana nyaman dan harga terjangkau, menawarkan menu andalan seperti Chicken Crispy Steak, Sirloin Steak, Beef Chop Steak, Barberque Chicken Steak, Salad, Ayam Goreng, dan Ayam Bakar, serta terus menjaga kualitas rasa dan pelayanan terbaik selama lebih dari 20 tahun, menjadikannya favorit bagi berbagai kalangan, mulai dari mahasiswa hingga keluarga dan komunitas pecinta kuliner.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih objek penelitian yaitu karyawan di SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember tahun 2024 untuk memperoleh data mengenai gambaran objek penelitian, peneliti menggunakan kuesioner yang berisi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status pernikahan, jabatan. Dari diskripsi data diri tersebut selanjutnya dilakukan tabulasi, sehingga peneliti memperoleh secara rinci gambaran umum objek penelitian.

1. Karakteristik responden berdasarkan umur

Peneliti mengklasifikasikan 38 responden menjadi 3 kelompok usia, yaitu dibawah 20 tahun, 21 sampai 29 tahun, dan diatas 30 tahun. Hasil

analisis data klasifikasi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 1
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Presentase (%)
1	Dibawah 20 tahun	14	36%
2	21 – 29 tahun	22	57%
3	Diatas 30 tahun	2	7%
	Jumlah	38	100%

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan table diatas, respoden memiliki umur dibawah 20 tahun sebanyak 14 (36%), umur 21 - 29 sebanyak 22 (57%), umur diatas 30 tahun sebanyak 2 (7%). Berdasarkan analisis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden sebagian besar berusia 20 – 30 tahun.

2. Karakteristik respodrn berdasarkan jenis kelamin

Responden dikategorikan menjadi 2, yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil analisis data klasifikasi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV. 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamis	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	24	63%
2	Perempuan	14	37%
	Jumlah	38	100%

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel IV.2 dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 (63%) lebih besar dari perempuan yaitu 14 (37%).

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Peneliti mengklasifikasikan 38 responden menjadi 3 kelompok berdasarkan pendidikan terakhir, yaitu SMP, SMA, dan Kuliah. Hasil analisis data klasifikasi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV. 3

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK	36	95%
2	Kuliah	2	5%
	Jumlah	38	100%

Sumber: data diolah, 2025

Dari tabel diatas, responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK 36 (95%), responden yang berpendidikan terakhir kuliah 2 (5%). Kesimpulan mayoritas responden pendidikan terakhir SMA/SMK.

4. Karakteristik responden berdasarkan Status Pernikahan

Peneliti mengklasifikasikan 38 responden menjadi 2 kelompok berdasarkan status pernikahan, yaitu sudah menikah dan belum menikah. Hasil analisis data klasifikasi responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV. 4

Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah	Presentase
1	Sudah menikah	2	5%
2	Belum menikah	36	95%
	Jumlah	38	100%

Sumber: data diolah, 2025

Dari table diatas, responden status pernikahan yang sudah menikah sebanyak 2 orang (5%), responden dengan status pernikahan yang belum menikah sebanyak 36 orang (95%). Kesimpulan mayoritas responden status perkawinan belum menikah.

5. Karakteristik respondrn berdasarkan Jabatan

Peneliti mengklasifikasi 38 responden menjadi 2 kelompok berdasarkan jabatan, yaitu karyawan tetap dan *part time*. Hasil analisis data klasifikasi responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV. 5

Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Presentase
1	Karyawan tetap	10	26%
2	Part time	28	74%
	Jumlah	38	100%

Sumber: data diolah, 2025

Dari table diatas responden dengan jabatan karyawan tetap sebanyak 10 orang (26%), sedangkan responden dengan jabatan *part time* sebanyak

28 orang (74%). Kesimpulan mayoritas responden dengan jabatan *part time*.

B. Hasil Pengujian Data

1. Uji instrumental Penelitian

a. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika $r > r$ tabel dan sebaliknya jika $r < r$ tabel, maka pertanyaan dikatakan tidak valid.

Berdasarkan ketentuan di atas dan hasil olah data yang telah dihasilkan penelitian ini berikut penjelasannya:

1) Hasil Uji validitas untuk variabel Koordinasi Tim (X_1)

Variabel koordinasi tim memiliki 5 pertanyaan. Hasil validitas produk dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 6

Hasil Uji Validitas Variabel Koordinasi Tim

No item	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
1	0,678	0,3202	Valid
2	0,795	0,3202	Valid
3	0,772	0,3202	Valid
4	0,612	0,3202	Valid
5	0,818	0,3202	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan ringkasan hasil validasi pada variabel koordinasi tim dengan menggunakan SPSS maka pernyataan mempunyai lebih besar dari (0,3202) hal ini dapat disimpulkan bahwa 5 pernyataan variabel koordinasi tim valid dalam menjelaskan variabelnya.

Dari uji validitas dapat disimpulkan bahwa terdapat skor dominan dari beberapa indikator, indikator tersebut mampu memberikan kontribusi terhadap variabel koordinasi tim dengan skor dominan yaitu sebagai berikut; X_{1_5} dan X_{1_2} dan X_{1_3}

2) Hasil Uji validitas untuk variabel Pelatihan dan Pengembangan (X_2)

Variabel Pelatihan dan Pengembangan memiliki 5 pertanyaan.

Hasil validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 7

H

a	No item	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
s	1	0,771	0,3202	Valid
i	2	0,800	0,3202	Valid
l	3	0,785	0,3202	Valid
	4	0,651	0,3202	Valid
U	5	0,676	0,3202	Valid

Uji Validitas Variabel Pelatihan dan Pengembangan

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan ringkasan hasil validasi pada variabel pelatihan dan pengembangan dengan menggunakan SPSS maka pernyataan mempunyai lebih besar dari (0,3202) hal ini dapat disimpulkan

bahwa 5 pernyataan variabel pelatihan dan pengembangan valid dalam menjelaskan variabelnya.

Dari uji validitas dapat disimpulkan bahwa terdapat skor dominan dari beberapa indikator, indikator tersebut mampu memberikan kontribusi terhadap variabel pelatihan dan pengembangan yaitu sebagai berikut; X_2_2 dan X_2_3 dan X_2_1

3) Hasil Uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja (X_3)

Variabel disiplin kerja memiliki 5 pertanyaan. Hasil validitas produk dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 8

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No item	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
1	0,893	0,3202	Valid
2	0,906	0,3202	Valid
3	0,854	0,3202	Valid
4	0,762	0,3202	Valid
5	0,909	0,3202	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan ringkasan hasil validasi pada variabel disiplin kerja dengan menggunakan SPSS maka pernyataan mempunyai lebih besar dari (0,3202) hal ini dapat disimpulkan bahwa 5 pernyataan variabel disiplin kerja valid dalam menjelaskan variabelnya.

Dari uji validitas dapat disimpulkan bahwa terdapat skor dominan dari beberapa indicator, indikator tersebut mampu

memberikan kontribusi terhadap variabel disiplin kerja yaitu sebagai berikut; X_3_5 dan X_3_2 dan X_3_1

4) Hasil Uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan memiliki 5 pertanyaan. Hasil validitas produk dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 9

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No item	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
1	0,732	0,3202	Valid
2	0,730	0,3202	Valid
3	0,736	0,3202	Valid
4	0,795	0,3202	Valid
5	0,655	0,3202	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan ringkasan hasil validasi pada variabel kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS maka pernyataan mempunyai lebih besar dari (0,3202) hal ini dapat disimpulkan bahwa 5 pernyataan variabel kinerja karyawan valid dalam menjelaskan variabelnya.

Dari uji validitas dapat disimpulkan bahwa terdapat skor dominan dari beberapa indikator, indikator tersebut mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebagai berikut; Y_4 dan Y_3 dan Y_1

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran Chronbach Alpha $> 0,6$. Ghazali (2013) mengatakan bahwa dasar pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika Cronbach alpha $> 0,60$, maka pernyataan reliabel.
2. Jika Cronbach alpha $< 0,60$, maka pernyataan tidak reliabel.

Penelitian ini uji reliabilitas dilakukan terhadap instrumen penelitian kepemimpinan (X_1), Kepemimpinan kerja (X_2), dan Budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja abdi dalem (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 10

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien reliabilitas	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Koordinasi Tim	0,890	$>0,60$	Reliabilitas
Pelatihan dan Pengembangan	0,891	$>0,60$	Reliabilitas
Disiplin Kerja	0,951	$>0,60$	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,887	$>0,60$	Reliabilitas

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien dengan nilai lebih dari 0,60 yaitu 0,890 untuk variabel Koordinasi Tim, 0,891 untuk variabel Pelatihan dan pengembangan, 0,951 untuk variabel Disiplin Kerja, 0,887 untuk variabel Kinerja karyawan.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa angket koordinasi tim, pelatih dan pengembangan, disiplin kerja dan kinerja karyawan layak digunakan sebagai penelitian karena pernyataan pernyataan yang digunakan adalah yang valid dan reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Hasil Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji Standardized Residual. Nilai Residual yang Signifikan (Outlier) $|r| \geq 3$: Residual dianggap outlier. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel IV.11

Tabel IV. 11

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,58479198
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,052
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,437
Asymp. Sig. (2-tailed)		,991

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah, 2025

Hasil uji normalitas **pada** table IV.11 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov smirnow 0,437 dan asymp. Sig. (2- tailed) 0,991 > 0,05 hal ini berarti data terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pada penelitian ini uji multikolinieritas dilakukan terhadap variabel koordinasi tim (X_1), pelatihan dan pengembangan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji multikolinieritas dilakukan untuk menghasilkan model regresi yang linier. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari Variance Inflation factor (VIF) dan nilai tolerance. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel IV.12 di bawah ini:

Tabel IV. 12

Hasil uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,280	1,283		3,335	,002		
	Koordinasi Tim	,105	,189	,116	,554	,583	,112	8,914
	Pelatihan Dan Pengembangan	,186	,153	,206	1,217	,232	,173	5,783
	Disiplin Kerja	,501	,131	,622	3,813	,001	,186	5,375

^a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2025

Koordinasi Tim: 0,112, Pelatihan dan Pengembangan: 0,173, Disiplin Kerja: 0,186, Nilai tolerance yang lebih kecil dari 0,10 menunjukkan adanya indikasi multikolinearitas yang tinggi. Dalam tabel ini, nilai tolerance masih di atas 0,10, meskipun cukup rendah, yang menunjukkan adanya kemungkinan korelasi antar variabel bebas.

Nilai VIF di atas 10 menunjukkan adanya multikolinearitas yang serius. Dalam hasil ini, nilai VIF untuk Koordinasi Tim (8,914) cukup tinggi dan mendekati batas yang menunjukkan adanya indikasi multikolinearitas yang perlu diperhatikan. Sedangkan untuk variabel Pelatihan dan Pengembangan (5,783) serta Disiplin Kerja (5,375), masih dalam batas toleransi namun menunjukkan adanya korelasi yang cukup kuat dengan variabel lainnya.

Dari hasil uji multikolinearitas ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi multikolinearitas, terutama pada variabel Koordinasi Tim yang memiliki nilai VIF tinggi. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengecekan lebih lanjut, seperti menghilangkan salah satu variabel yang berkorelasi tinggi atau menggunakan metode regresi alternatif seperti

regresi ridge atau principal component regression (PCR) untuk mengatasi masalah ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Diberi deskripsi uji heteros Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser yang meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen yang digunakan dalam suatu model regresi. Jika variabel independen ternyata signifikan ($\text{sig} < 0,05$), berarti bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi. Model yang baik adalah model yang mempunyai asumsi homoskedastisitasnya terpenuhi.

Tabel IV. 13

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,857	,791		1,083	,287
Koordinasi Tim	-,089	,117	-,383	-,760	,453
Pelatihan Dan Pengembangan	,047	,094	,204	,503	,618
Disiplin Kerja	,061	,081	,297	,759	,453

a. Dependent Variable: Absut

Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel diatas menunjukkan hasil signifikansi (Sig.) semua lebih dari 0.05, maka dapat disimpulkan variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Pendekatan yang digunakan untuk autokorelasi adalah dengan menggunakan uji Durbin Watson, Kriteria pengujian jika DW antara -2 sampai +2 berarti terjadi autokorelasi. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut:

Tabel IV. 14

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,912 ^a	,832	,817	1,653	1,939

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan , Koordinasi Tim

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Autokorelasi

Sumber: data diolah, 2025

Hasil uji autokorelasi di atas dapat diketahui bahwa nilai d sebesar 1,939 yaitu d terletak antara -2 sampai +2 atau $-2 < 1,939 < +2$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Sebelum melakukan pengujian hipotesis penelitian terlebih dahulu dilakukan analisis regresi linier berganda. Adapun ringkasan analisis regresi

linier berganda yang dilakukan dengan alat bantu SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 15

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	4,280	1,283		3,335	,002			
	Koordinasi Tim	,105	,189	,116	,554	,583	,112	8,914	
	Pelatihan Dan Pengembangan	,186	,153	,206	1,217	,232	,173	5,783	
	Disiplin Kerja	,501	,131	,622	3,813	,001	,186	5,375	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sumber: data diolah,2025

Berdasarkan tabel IV.13 Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,280 + 0,105X_1 + 0,186X_2 + 0,501X_3$$

Adapun intepretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah:

- Nilai $a = 4,280$ artinya jika koordinasi tim, pelatihan dan pengembangan, disiplin kerja nilainya sama dengan nilai konstan, maka kinerja karyawan nilainya positif.
- $\beta_1 = 0,105$ artinya koefisien regresi variabel koordinasi tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila variabel koordinasi tim ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat dengan asumsi variabel pelatihan dan pengembangan dan variabel disiplin kerja tetap.
- $\beta_2 = 0,186$ artinya koefisien regresi variabel pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila pelatihan dan pengembangan ditingkatkan maka

kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel koordinasi tim dan variabel disiplin kerja tetap.

- d. $\beta_3 = 0,501$ artinya koefisien regresi disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat dengan asumsi variabel pelatihan dan pengembangan dan variabel koordinasi tim tetap.
- e. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel independen lainnya, artinya didalam penelitian ini variabel disiplin kerja lebih dominan dibanding variabel independen lainnya.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji t merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan maka diterima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Analisis uji t dapat dilihat pada tabel IV.16 berikut:

Tabel IV. 16

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,280	1,283		3,335	,002		
	Koordinasi Tim	,105	,189	,116	,554	,583	,112	8,914
	Pelatihan Dan Pengembangan	,186	,153	,206	1,217	,232	,173	5,783
	Disiplin Kerja	,501	,131	,622	3,813	,001	,186	5,375

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Parsial (t)

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas maka penjelasan adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil uji untuk Koordinasi tim (X_1) menyatakan bahwa:

Koordinasi tim berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di SFA Steak & Resto cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta dengan nilai signifikansi sebesar $0,583 > 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti bahwa variabel koordinasi tim berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di SFA Steak dan Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta. Pengujian ini menunjukkan bahwa Hipotesis 1 tidak terbukti kebenarannya.

- 2) Hasil uji untuk pelatihan dan pengembangan (X_2) menyatakan bahwa:

Pelatihan dan pengembangan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di SFA Steak & Resto cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta dengan nilai signifikansi sebesar $0,232 > 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti bahwa variabel pelatihan dan pengembangan berpengaruh tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan di SFA Steak dan Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta. Pengujian ini menunjukkan bahwa Hipotesis 2 tidak terbukti kebenarannya.

3) Hasil uji untuk disiplin kerja (X_3) menyatakan bahwa:

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SFA Steak dan Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SFA Steak dan Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta. Pengujian ini menunjukkan bahwa Hipotesis 3 terbukti kebenarannya

b. Uji Simultan (F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah berpengaruh secara signifikan antara koordinasi tim (X_1), pelatihan dan pengembangan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara bersama sama terhadap keputusan kinerja karyawan (Y) Di Sfa Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel IV.17 berikut:

Tabel IV. 17

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459,414	3	153,138	56,029	,000 ^a
	Residual	92,928	34	2,733		
	Total	552,342	37			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan , Koordinasi Tim

b. Dependent Variable: Kinerja Kary awan

Hasil Uji Simultan

Sumber: data diolah, 2025

Dari uji F didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 dan menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$ maka model regresi secara keseluruhan dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (kinerja karyawan). Dapat dikatakan bahwa variabel independen (koordinasi tim, pelatihan dan pengembangan, dan disiplin kerja) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari Y (variabel dependen) dari sebuah persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel dependepn dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel IV.18 Berikut:

Tabel IV. 18

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,912 ^a	,832	,817	1,653	1,939

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan , Koordinasi Tim

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat hasil perhitungan yang dilakukan dengan analisis 38 orang responden dengan koefisien didapat nilai R Square 0,817 sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan variabel-variabel bebasnya memberikan pengaruh sebesar 81,7% terhadap variabel terikatnya, sedangkan 18,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja dan lain-lain.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Koordinasi tim terhadap kinerja karyawan di SFA Steak dan Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta.

Variabel koordinasi tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Imam Winandar (2022) bahwa koordinasi tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan temuan

empiris yang sama atau mendukung dilakukan oleh Lisa J. Lovihan, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh (2018) yang menyatakan bahwa koordinasi tim berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di SFA Steak dan Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta.

Variabel pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Holy, Intan Haedar, Dewi, Sari Ratna (2023) bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan temuan empiris yang sama atau mendukung dilakukan Harris (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SFA Steak dan Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta.

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SFA Steak dan Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta sehingga perlu ditingkatkan lagi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Made, Elviana Z, Hidayat, Muhammad Sjarlis, Sylvia (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan temuan empiris yang sama atau tidak mendukung dilakukan oleh Lestari, Sri Afifah, Dilla (2020) yang menyatakan temuannya bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa koordinasi tim, pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SFA Steak dan Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka implikasi manajerial sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji validitas, terdapat skor dominan pada variabel disiplin kerja. Skor yang dominan menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan skor dominan tersebut terletak pada butir angket X_3_5 , X_3_2 , dan X_3_1 . Selanjutnya langkah-langkah yang perlu dilakukan yaitu:

- a. karyawan di SFA Steak dan Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta perlu meningkatkan dan diberikan arahan agar karyawan bertanggung jawab untuk menghasilkan output yang berkualitas. Hal ini dapat mengoptimalkan kinerja karyawan di SFA Steak dan Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta.
- b. Supervisor meningkatkan setiap karyawan agar menyelesaikan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Dengan kepatuhan terhadap SOP, kinerja tim dapat lebih optimal dan pelayanan kepada pelanggan tetap berkualitas.
- c. Karyawan di SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta perlu ditingkatkan agar bekerja sesuai jadwal yang ditetapkan agar

produktivitas dan efisiensi tetap terjaga, sehingga kinerja tim selalu optimal.

2. Koordinasi tim berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji validitas, terdapat skor dominan pada variabel koordinasi tim. Skor ini menunjukkan meskipun dampaknya belum signifikan, usaha koordinasi tim yang positif menciptakan fondasi untuk perbaikan yang lebih besar di masa depan dan skor dominan tersebut terletak pada butir angket X_1_5 , X_1_2 , dan X_1_3 . Selanjutnya langkah-langkah yang perlu dilakukan yaitu:

- a. Karyawan di SFA Steak dan Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta mempertahankan secara rutin melakukan evaluasi koordinasi untuk meningkatkan efektivitas kerja di hari-hari berikutnya. Jika ditingkatkan akan tidak efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Karyawan di SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta mempertahankan selalu berusaha berkontribusi secara aktif dalam kerja sama tim untuk mencapai hasil yang optimal. Jika ditingkatkan akan tidak efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c. karyawan di SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta mempertahankan untuk berpartisipasi aktif dalam tim guna mengembangkan keterampilan kerja sama. Namun, jika partisipasi

berlebihan tanpa keseimbangan tugas individu, justru bisa mengurangi efektivitas dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji validitas, terdapat skor dominan pada variabel pelatihan dan pengembangan. Skor ini menunjukkan meskipun dampaknya belum signifikan, usaha pelatihan dan pengembangan yang positif menciptakan fondasi untuk perbaikan yang lebih besar di masa depan dan skor dominan tersebut terletak pada butir angket X_2_2 , X_2_3 , dan X_2_1 . Selanjutnya langkah-langkah yang perlu dilakukan yaitu:

- a. Mempertahankan simulasi di tempat pelatihan, karyawan di SFA Steak dan Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta dapat mengasah keterampilan dan kesiapan saya dalam menghadapi situasi kerja yang sebenarnya. jika ditingkatkan akan tidak efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Mempertahankan metode demonstrasi, Karyawan di SFA Steak dan Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta dapat melihat langsung penerapan teknik kerja, sehingga lebih mudah memahaminya. jika ditingkatkan akan tidak efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Mempertahankan pelatihan di tempat kerja memberi karyawan di SFA Steak dan Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta pengalaman langsung yang mempercepat pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab saya. jika ditingkatkan akan tidak efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil persamaan koefisien regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Koordinasi tim, pelatihan dan pengembangan, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di SFA Steak dan Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta. Selain itu dari persamaan koefisien regresi linier berganda juga menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja lebih dominan ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang paling tinggi.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di SFA Steak dan Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta, sedangkan Koordinasi tim, pelatihan dan pengembangan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di SFA Steak dan Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yaitu koordinasi tim, pelatihan dan pengembangan, serta disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SFA Steak dan Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta.

4. Hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 81,7% sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan variabel independen berupa koordinasi tim, pelatihan dan pengembangan, serta disiplin kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 18,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja dan lain-lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan di SFA Steak dan Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta, jadi Disiplin Kerja harus ditingkatkan lagi dengan cara:

1. Peningkatan Disiplin Kerja Mengingat disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan, maka manajemen SFA Steak & Resto dapat fokus pada kebijakan peningkatan disiplin kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui penerapan sistem reward and punishment yang lebih efektif, pengawasan yang lebih ketat, serta peningkatan budaya kerja yang disiplin.
2. Mempertahankan Koordinasi Tim serta Pelatihan dan Pengembangan sesuai yang telah dilakukan saat ini.
3. Penelitian lanjutan dengan variabel tambahan koefisien penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja, guna melihat kontribusi faktor tambahan terhadap variabel dependen.

4. Pendekatan Kualitatif untuk Pendalaman Data Mengingat bahwa faktor-faktor seperti disiplin kerja dan koordinasi tim memiliki aspek subjektif, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam atau studi kasus untuk memahami lebih jauh bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan.
5. Perluasan Ruang Lingkup Penelitian Untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian, disarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan di lebih banyak cabang atau di industri restoran lain. Dengan demikian, dapat diperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alapján-, V. (2016). *Bab li Tin Jauan Pustaka*. 1–23.
- Asiva Noor Rachmayani. (2015). “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Medan.” 6.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
<https://id.scribd.com/document/729101308/644946086-Ghozali-Edisi-9-PDF>
- HARRIS, Y. (2014). PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARINA MULTI KARYA CABANG PEKANBARU. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 563–551.
- Holy, I., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(2), 1761–1771.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajawali Pers. http://ucs.sulsellib.net//index.php?p=show_detail&id=188892
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Lisa, L., Bernhard, T., & Rita, T. (2018). Analisis Koordinasi Dan Pengawasan Serta Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan Pt. Berkat Nikita Waya Lansot Di Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2378–2387.
- Made, E. Z., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). “Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.” *JMMNI : Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 220–234.
- Nomaini, F., Agustina, S., & Malinda, F. (2020). Analisis Mekanisme Koordinasi dalam Pelaksanaan Pekerjaan Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 5(1), 7–15.
<https://doi.org/10.36982/jpg.v5i1.1023>
- Oktaviyani, A. (2022). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Luwes Gading. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital (JIMaKeBiDi)*, 1(2), 171–183.
<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/92092/Analisis-Pelatihan-dan-Pengembangan-Karyawan-Luwes-Gading%0Ahttps://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/92092/NTMyMDUy/Analisis-Pelatihan-dan-Pengembangan-Karyawan-Luwes-Gading-DAFTAR-Pustaka.pdf>

- Pendidikan, O. (2024). *P-issn: 2809-4506 e-issn: 2809-1264*. 3(2), 36–39.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Putri, R. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). Management (15e). In *Pearson Education Limited*.
- Sari, M. P., Fitriah, W., & Kusdina, A. P. (2020). Pelatihan Kerja dan Pengetahuan, dan Kompensasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin. *Mbia*, 19(1), 97–108. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i1.770>
- SHELEMO, A. A. (2023). PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Yusril Abdullah Effendi*, 13(1), 104–116.
- Solihin, I. (2009). *Pengantar Manajemen*. Erlangga.
- Sulistiyowati, W. (2017). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.
- Winandar, I. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu. *3-Feb-2022*, 62. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/17250>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP


Nama : Yoga Aji Permana
NIM : 2021515125
Jurusan / Prodi : S1 Manajemen
Tempat, Tanggal Lahir : Sragen, 5 april 2003
Jenis Kelamin : Laki-laki
Status : Mahasiswa
Nama Orangtua : 1. Suyitno
2. Sumarmi
Pekerjaan Orangtua : Petani

Riwayat Pendidikan Formal:

- | | |
|--------------------|------|
| 1. Lulus SD | 2015 |
| 2. Lulus SMP | 2018 |
| 3. Lulus SMA / SMK | 2021 |

Karangan Ilmiah:

- **STUDI TENTANG DAMPAK KOORDINASI TIM, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN, SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SFA STEAK & RESTO CABANG MOJOSONGO, JEBRES, SURAKARTA.**



Surakarta, 19 Februari 2025

Yoga Aji Permana

TABEL TABULASI DATA

NO RESPONDEN	KOORDINASI TIM (X ₁)					TOTAL
	X ₁ .1	X ₁ .2	X ₁ .3	X ₁ .4	X ₁ .5	
1	5	4	4	4	5	22
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	5	4	3	20
4	4	4	4	3	3	18
5	5	5	5	5	5	25
6	4	3	4	3	4	18
7	5	5	4	5	5	24
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	4	5	4	23
10	5	5	5	5	5	25
11	3	3	3	3	3	15
12	2	2	2	1	2	9
13	1	1	1	3	1	7
14	5	5	5	4	4	23
15	5	4	4	5	4	22
16	5	5	5	4	5	24
17	5	4	3	3	4	19
18	5	4	4	3	4	20
19	4	5	4	5	4	22
20	5	4	5	2	4	20
21	5	4	4	5	3	21
22	4	5	5	4	4	22
23	4	4	5	3	4	20
24	3	4	4	4	4	19
25	3	3	1	1	1	9
26	4	5	5	5	5	24
27	4	4	3	3	3	17
28	5	5	5	4	5	24
29	5	5	4	4	4	22
30	2	3	4	5	4	18
31	4	3	3	3	3	16
32	3	5	3	3	5	19
33	3	4	5	3	4	19
34	4	3	3	3	3	16
35	5	5	4	5	4	23
36	4	4	5	4	4	21
37	4	3	4	5	4	20
38	4	5	4	3	3	19

TABEL TABULASI DATA

NO RESPONDEN	PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN (X ₂)					TOTAL
	X ₂ .1	X ₂ .2	X ₂ .3	X ₂ .4	X ₂ .5	
1	5	4	5	3	4	21
2	4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	5	4	19
4	4	3	3	3	3	16
5	5	5	5	2	5	22
6	3	2	3	3	3	14
7	4	4	4	4	5	21
8	5	5	5	4	5	24
9	5	4	4	4	5	22
10	5	5	5	5	5	25
11	3	3	3	3	3	15
12	1	1	1	1	1	5
13	1	1	1	1	3	7
14	5	5	5	5	4	24
15	4	4	4	4	5	21
16	5	5	3	4	4	21
17	3	4	4	4	3	18
18	4	3	4	5	3	19
19	4	4	4	4	5	21
20	4	2	4	2	2	14
21	5	4	3	3	5	20
22	4	4	4	3	4	19
23	4	3	4	4	3	18
24	4	3	4	3	4	18
25	3	3	2	2	1	11
26	4	4	5	5	5	23
27	4	4	4	4	3	19
28	5	4	4	4	4	21
29	4	4	3	3	4	18
30	3	4	2	3	5	17
31	3	3	3	3	3	15
32	4	3	3	4	3	17
33	4	4	4	4	3	19
34	4	4	3	3	3	17
35	4	4	4	4	5	21
36	4	3	5	5	4	21
37	4	5	5	4	5	23
38	4	3	3	3	3	16

TABEL TABULASI DATA

NO RESPONDEN	DISIPLIN KERJA (X ₃)					TOTAL
	X ₃ .1	X ₃ .2	X ₃ .3	X ₃ .4	X ₃ .5	
1	3	4	5	4	5	21
2	4	4	4	4	4	20
3	5	4	4	5	5	23
4	5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	5	25
6	4	3	3	5	4	19
7	5	5	5	4	5	24
8	5	5	5	5	5	25
9	4	5	4	5	4	22
10	5	4	5	5	5	24
11	3	3	3	3	3	15
12	1	2	2	2	2	9
13	1	1	1	1	1	5
14	5	5	5	5	5	25
15	4	4	4	4	4	20
16	5	5	5	3	5	23
17	3	4	3	4	3	17
18	4	4	4	5	4	21
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	5	21
21	5	4	3	5	4	21
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	3	4	4	19
25	1	1	1	1	1	5
26	5	5	4	5	5	24
27	5	5	4	3	5	22
28	4	4	4	4	5	21
29	5	5	5	5	5	25
30	4	5	5	4	5	23
31	3	3	4	3	3	16
32	4	4	3	5	3	19
33	5	4	4	4	5	22
34	4	4	4	4	4	20
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	4	4	4	22
37	4	5	4	5	4	22
38	4	4	3	4	4	19

TABEL TABULASI DATA

NO RESPONDEN	KINERJA KARYAWAN (Y)					TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	4	5	4	4	5	22
2	4	4	5	4	3	20
3	4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	25
6	3	3	3	4	3	16
7	5	5	4	5	5	24
8	5	4	5	5	5	24
9	5	4	4	4	4	21
10	5	4	5	5	5	24
11	3	3	3	3	3	15
12	2	2	2	2	2	10
13	3	3	2	1	1	10
14	4	5	4	4	3	20
15	4	4	3	4	4	19
16	4	4	5	5	5	23
17	5	4	3	5	4	21
18	5	4	4	5	2	20
19	4	3	4	4	4	19
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	5	5	3	21
22	5	4	5	4	4	22
23	4	4	4	4	4	20
24	4	3	4	4	4	19
25	1	2	2	2	3	10
26	5	5	5	5	4	24
27	5	4	5	5	5	24
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	3	3	5	21
30	5	4	3	4	4	20
31	3	3	3	4	3	16
32	4	2	2	4	3	15
33	4	4	4	4	4	20
34	4	3	4	4	4	19
35	5	5	5	5	4	24
36	4	4	5	5	5	23
37	5	4	3	4	4	20
38	4	4	3	4	5	20

