

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

**PROPOSAL SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Yoga Aji Permana**

**Nim : 2021515125**

**Progdi : S1 Manajemen**

**UNIVERSITAS DHARMA AUB SURAKARTA**

**2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Yoga Aji Permana

Nim : 2021515125

Jurusan / Prodi : S1 Manajemen

Judul : Studi Tentang Dampak Koordinasi Tim, Pelatihan Dan Pengembangan, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sfa Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta.

Nama Pembimbing : Denny Mahendra, SE, MM

Surakarta, 8 Januari 2025

Mengetahui,  
Ketua Program Studi



Denny Mahendra, SE, MM

NIDN 0606077904

Pembimbing



Denny Mahendra, SE, MM

NIDN 0606077904

## **A. Latar Belakang**

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.

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 Mojosongo, 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**

### **1. Rumusan Masalah**

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**

Pembatasan masalah disusun agar penelitian ini tidak meluas dan jelas jubaranya, 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. Tujuan Penelitian dan Kegunaan 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. Kegunaan 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. 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:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

e) 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.

f) Kepemimpinan

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

g) Gaya Kepemimpinan

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

h) 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.

i) 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.

j) 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.

k) Loyalitas

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

l) Komitmen

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

m) 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 memengaruhi kinerja.

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). 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.
- 5). 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) karakteristik 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 indikator tersebut 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). *Appreticeship*

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 menegakkan disiplin 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 keberanian dari 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 sama lain.

6). Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan

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 bawahannya

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.

**E. 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"> <li>1. Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Global Niaga Elektrik.</li> <li>2. Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Global Niaga Elektrik.</li> <li>3. Pengembangan Karir (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Global Niaga Elektrik.</li> <li>4. Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Global Niaga Elektrik.</li> </ol>
2	Imam Winandar	Pengaruh Kerjasama Tim dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu, dapat diketahui secara parsial pengaruh

				<p>Kerjasama Tim terhadap Kinerja hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai.</p>
3	Mita Kusumawati	<p>Pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Kharisma Packindo Sukoharjo</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variable pelatihan kerja, budaya organisasi, dan konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Kharisma Packindo Sukoharjo</li> <li>2. Hasil uji t menunjukkan bahwa variable pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi dan konflik kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Kharisma Packindo Sukoharjo.</li> <li>3. Hasil uji f variable pelatihan kerja, budaya organisasi, dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Kharisma Packindo.</li> </ol>
4	B. Adi Prasetyo	<p>Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil analisis linier berganda bahwa kualitas pelayanan,</p>

		<p>PT. PLN Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Surakarta</p>		<p>fasilitas dan lokasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PT PLN ULTG Surakarta</p> <p>1. 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% dijelaskan oleh vaktor</p>
--	--	--	--	--

				lain diluar variable.
5	Lisa J. Lovihan , Bernhard Tewal, 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 <sup>2</sup> ) 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.
--	--	--	--	--

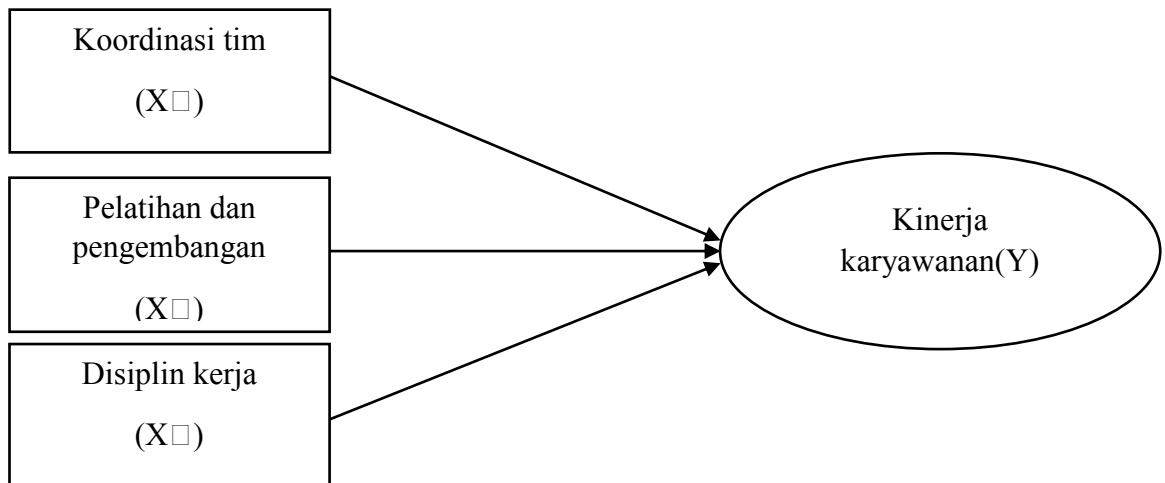
*Tabel II. 2 Gap Penelitian*

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	Kinerja karyawan	Koordinasi		V

	PENGAWASAN SERTA HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. BERKAT NIKITA WAYA LANSOT DI MINAHASA UTARA		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	

## F. 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*

## G. 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<sub>1</sub>), pelatihan dan pengembangan (X<sub>2</sub>), disiplin kerja (X<sub>3</sub>), 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<sub>1</sub> : Koordinasi Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta.

H<sub>2</sub> : Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, jebres, Surakarta.

H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta.

## **H. Lokasi dan Objek Penelitian**

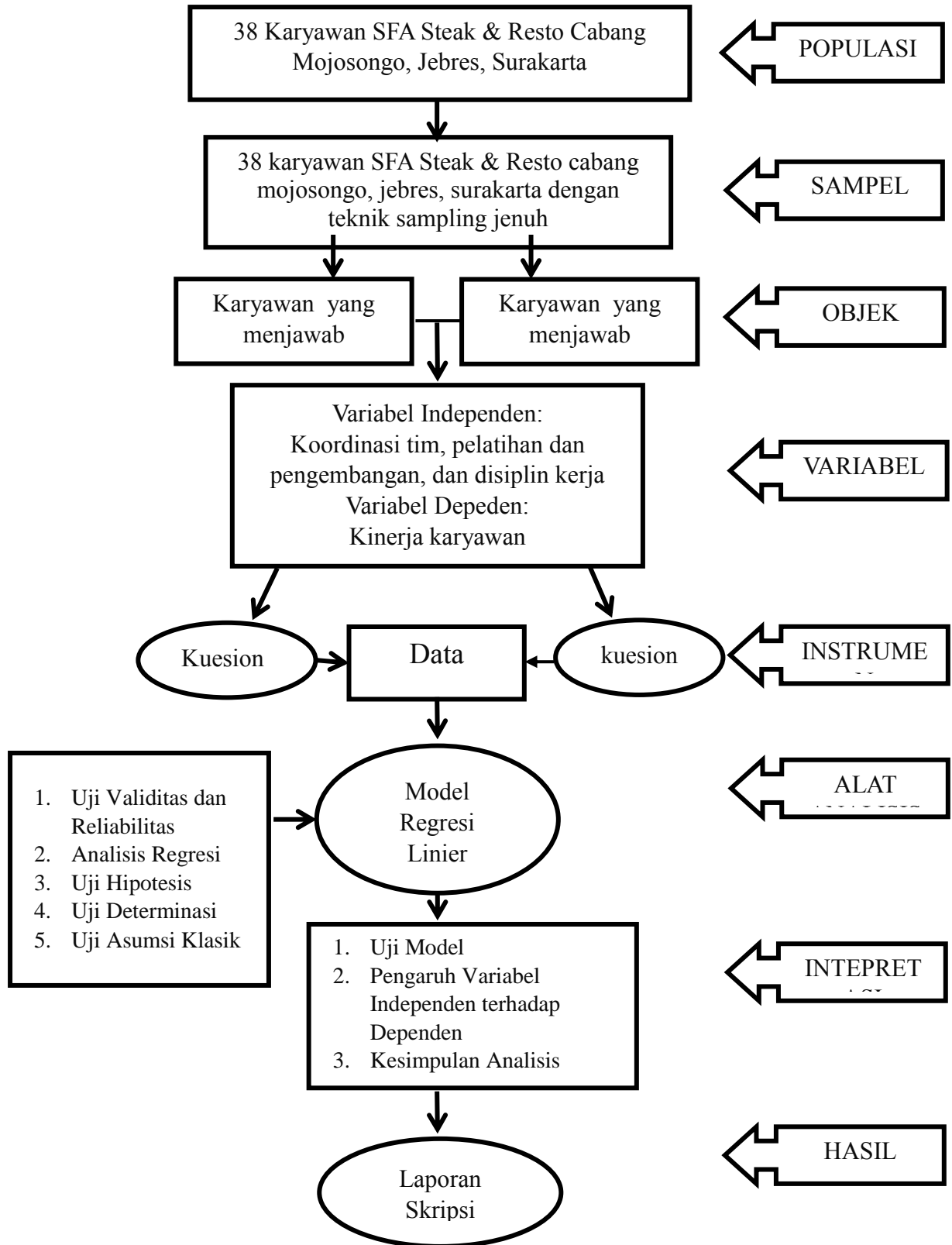
### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta.

### **2. Objek Penelitian**

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.

## I. Desain Penelitian



Gambar II. 2 Desain Penelitian

## J. Variabel dan Variabel Operasional

### 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. Variabel bebas (independen)

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

- 1). Koordinasi tim (X<sub>1</sub>)
- 2). Pelatihan dan pengembangan (X<sub>2</sub>)
- 3). Disiplin kerja (X<sub>3</sub>)

#### 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)

### 2. Definisi Variabel Operasional

*Tabel 111. 3 variabel operasional*

No.	Variabel	Indikator	Skala	Sumber
1	Koordinasi tim menurut Pearce II dan Robinson (2016), mendefinisikan koordinasi sebagai	a. Komunikasi b. Kesadaran pentingnya	Linkert	Angket

	<p>pengintegrasian kegiatan individu dan unit-unit dalam sebuah usaha bersama guna mencapai tujuan bersama.</p>	<p>koordinasi  c. Kompetensi Partisipasi  d. Kesepakatan, komitmen, dan Insentif Koordinasi  e. Kontinuitas</p>		
2	<p>Pelatihan dan pengembangan menurut Kaswan dalam Holy (2023), Pelatihan dan pengembangan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.</p>	<p>a. <i>On the Job.</i>  b. <i>Vestibule</i>  c. <i>Metode Demonstrasi</i>  d. Simulasi  e. <i>Appreticeship</i></p>	Linkert	Angket
3	<p>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.</p>	<p>a. Tingkat kehadiran  b. Tata cara kerja  c. Ketaatan pada atasan  d. Kesadaran bekerja  e. Tanggung jawab</p>	Lingkert	Angket
4	<p>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,</p>	<p>a. Kualitas kerja  b. Kuantitas output  c. Ketepatan waktu  d. Kerjasama  e. Kehadiran</p>	Linkert	Angket

	kesungguhan serta waktu.			
--	--------------------------	--	--	--

## K. 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 Mojosoongo.

### 2. Sampel

<b>Besarnya Populasi</b>	<b>Besar Sampel</b>
--------------------------	---------------------

<b>0-100</b>	<b>100%</b>
<b>101-1.000</b>	<b>10%</b>
<b>1.001-5.000</b>	<b>5%</b>
<b>5.001-10.000</b>	<b>3%</b>
<b>&gt;10.000</b>	<b>1%</b>

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 didasarkan dengan presentase menurut Yount (1999) sebagai berikut:

***Tabel IV. 4 Penentu Jumlah Sampel***

## **L. Jenis Data dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala angka (Kuncoro, 2005). Termasuk didalamnya jumlah populasi, jumlah sampel, hasil kuesioner dengan skala likert, dan hasil pengolahan statistik.

### **2. Sumber Data**

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.

## **M. Teknik 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

## N. Metode Analisis Data

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

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 skor totalnya. 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):

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

r = Koefisien korelasi product moment

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

$\Sigma y$  = Jumlah skor total variabel dependen

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

n = Jumlah subjek / sampel

Jika nilai r hitung > r tabel maka dapat dikatakan valid

Jika nilai r hitung < r tabel maka dapat dikatakan tidak valid

## b. Uji Reliabilitas

berhubungan dengan konsistensi. Suatu instrument dikatakan konsisten dalam memberikan penilaian atas apa yang akan diukur. Jika hasil penelitian yang diberikan oleh instrument tersebut konsisten memberikan jaminan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda. Untuk menguji reliabilitas akan digunakan Cronbach alfa. Instrumen dinyatakan reliable apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu ( $e$ ) memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas, dapat digunakan *Kolmogrov – Smirnov Test*. Setelah pengujian dilakukan bantuan program SPSS, output dapat dilihat pada baris paling bawah yang berisi Asymp. Sig. (2- tailed). Interpretasinya adalah jika pada  $\alpha = 5\%$   $p > 0,05$ , maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka diinterpretasikan sebagai tidak normal.

### b. Uji Multi Kolinearitas

Multi kolinearitas merupakan korelasi yang nyata diantara variabel independen dalam sebuah model. Untuk mendeteksi adanya multi kolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* atau *Tolerance*  $< 0,1$  maka hal tersebut menunjukkan bahwa multikolinearitas terjadi antara variabel bebas. Sebaliknya, apabila  $VIF < 10$  atau *tolerance*  $> 0,1$  maka tidak

terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan jika varian dari  $e$  tidak konstan. Masalah heteroskedastisitas umum terjadi dalam data *cross section* (Setiaji, 2006). Hal ini dapat dideteksi dengan 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 homoskedastisitas terpenuhi. Model yang baik adalah model yang mempunyai asumsi homoskedastisitasnya terpenuhi.

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. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linear Berganda yaitu menambah jumlah variabel bebas, yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Anwar Sanusi, 2011). Analisis ini digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel

tertentu bila variabel lain berubah. Dikatakan regresi berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Keputusan Pembelian
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> b <sub>2</sub> b <sub>3</sub>	= Koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	= Brand Awareness
X <sub>2</sub>	= Brand Image
X <sub>3</sub>	= Kualitas Produk
e	= Standar error

#### b. Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (Koordinasi tim, pelatihan dan pengembangan, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Uji t dengan SPSS dilakukan melalui pengamatan signifikan t pada tingkat  $\alpha$  yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat  $\alpha$  sebesar 5%). Analisis didasarkan perbandingan nilai signifikan t dengan nilai signifika 0,05 dengan syarat-syaratnya adalah:

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

### c. Uji F

Uji F adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (Adi, 2011). Uji ini dilakukan dengan program SPSS. Uji ini digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara bersama-sama atau serentak. Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% maka kriteria pengujian adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $\text{Adjusted } R^2$ )

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 dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 1 maka semua variasi variabel dependen dapat dijelaskan secara sempurna oleh variabel independen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alapján-, V. (2016). *Bab Ii 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.
- 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.sulselib.net//index.php?p=show\\_detail&id=188892](http://ucs.sulselib.net//index.php?p=show_detail&id=188892)
- Nomains, 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.
- 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). No Title. *Nucl. Phys.*, 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>
- Sugiyono. (2023).** *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yount, R. (1999).** *Research design and statistical analysis in Christian ministry*.  
[Publisher].
- Kuncoro, M. (2005).** *Metode kuantitatif: Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi*. UPP AMP YKPN.
- Azwar, S. (2007).** *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2021).** *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sanusi, A. (2011).** *Metodologi penelitian bisnis*. Salemba Empat.

## LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1 KUISIONER PENELITIAN

#### KUESIONER PENELITIAN

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

Kepada Yth,

Saudara/ Saudari Responden Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Yoga Aji Permana, mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta. Saat ini Saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai **“STUDI TENTANG DAMPAK KOORDINASI TIM, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN, SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SFA STEAK & RESTO CABANG MOJOSONGO, JEBRES, SURAKARTA”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, Saya memohonn Saudara/Saudari bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Saudara/Saudari berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Saudara/Saudari berikan dijamin kerahasiaanya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, Saya mengucapkan terima kasih. Semoga amal baik Saudara/Saudari mendapat balasan dari Allah SWT. Amin. Amin Yaa Rabbal, Alamin.

Hormat Saya

Yoga Aji Permana

#### IDENTITAS RESPONDEN:

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Status Pernikahan :

Jabatan :

#### PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

SIMBOL	KRITERIA	SKOR
SS	SANGAT SETUJU	5
S	SETUJU	4
N	NETRAL	3
TS	TIDAK SETUJU	2
STS	SANGAT TIDAK SETUJU	1

1). KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
<b>Kinerja Karyawan</b>		STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
3	. Saya selalu memberikan hasil kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan					
4	. Saya bersedia membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan					
5	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja					

2). KOORDINASI TIM (X1)

No.	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Koordinasi tim</b>						
1	Komunikasi di dalam tim saya membantu menyelesaikan masalah dengan cepat					
2	Saya memahami pentingnya kerja sama untuk mencapai tujuan tim					
3	Saya merasa partisipasi dalam tim meningkatkan kemampuan kerja sama saya					
4	Tim selalu mencapai kesepakatan sebelum mengambil keputusan					
5	Tim selalu mengevaluasi keberlanjutan koordinasi setelah setiap proyek selesai					

3). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN (X2)

No.	Pernyataan	Alternatif jawaban				
<b>Pelatihan dan pengembangan</b>		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa pelatihan di tempat kerja membantu saya memahami tugas secara langsung					
2	Simulasi di tempat pelatihan membuat saya lebih siap menghadapi kondisi nyata					
3	Pelatihan dengan metode demonstrasi membantu saya memahami teknik kerja dengan jelas					
4	Saya merasa lebih percaya diri dalam mengambil keputusan setelah latihan simulasi					
5	Program apprenticeship (teori dan praktik) membantu saya memahami pekerjaan secara mendalam.					

4). DISIPLIN KERJA (X3)

No.	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	<b>Disiplin kerja</b>					
1	Saya selalu mengikuti jadwal kerja yang telah ditentukan					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP)					
3	Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah					
4	Saya selalu mengikuti pedoman kerja yang diberikan atasan					
5	Saya bertanggung jawab atas kualitas hasil kerja saya					

## LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 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, 8 Januari 2025

Yoga Aji Permana

