

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

**JURNAL 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**

**HALAMAN PERSETUJUAN JURNAL SKRIPSI**

Nama : Yoga Aji Permana  
NIM : 2021515125  
Program Studi :  
Manajemen : **Studi Tentang Dampak Koordinasi Tim,**  
Judul Penelitian : **Pelatihan Dan Pengembangan, Serta Disiplin**  
**Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sfa**  
**Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres,**  
Nama Pembimbing : Denny Mahendra, SE, MM

Surakarta, 11 Maret 2025

Mengetahui

Ketua Program Studi  
  
**Denny Mahendra, SE, MM**  
NIDN: 0606077904

Pembimbing  
  
**Denny Mahendra, SE, MM**  
NIDN: 0606077904

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

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

**Yoga aji permana  
Denny Mahendra, SE, MM  
S1 manajemen, [yogasragen486@gmail.com](mailto:yogasragen486@gmail.com)**

**Abstrak**

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 menyebar 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**

*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*

## **PENDAHULUAN**

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 Mojosoongo, 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 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”**

## METODE

Jenis penelitian ini adalah explanatory

research, yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen (koordinasi tim, pelatihan dan pengembangan, dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Sfa Steak & Resto Cabang Mojosongo, Jebres, Surakarta, yang jumlahnya 38 orang. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan metode total sampling yaitu semua karyawan dilibatkan dalam penelitian. Karena melibatkan semua anggota populasi, hasil penelitian lebih akurat dibandingkan dengan teknik sampling lainnya.

Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, dilakukan berbagai uji statistik sebagai berikut: 1) Uji Asumsi Klasik; 2) Statistik Deskriptif; 3) Analisis Regresi Linier Berganda; 4) Uji t; 5) Uji F; 6) Uji Koefisien Determinasi.

## HASIL PENELITIAN

### a. Uji validitas dan Reabilitas

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.

### Hasil uji validitas dan 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.

## b. Uji asumsi klasik

		Unstandarized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	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.

### 1. Uji normalitas

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.

### 2. Uji Multikolinier

Dalam penelitian ini uji multikolinieritas dilakukan terhadap variabel koordinasi tim (X1), pelatihan dan pengembangan (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji multikolinieritas dilakukan

Variabel	Koefisien reliabilitas	$r_{tabel}$	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

untuk menghasilkan model regresi yang linier. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari Variance Inflation factor (VIF) dan nilai tolerance.

### Hasil Uji Multikolinier

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

Koordinasi Tim: 0,112, Pelatihan dan Pengembangan: 0,173, Disiplin Kerja: 0,186, Nilai tolerance yang lebih kecil dari 0,10 menunjukkan adanya indikasi multikolinieritas 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 multikolinieritas yang serius. Dalam hasil ini, nilai VIF untuk Koordinasi Tim (8,914) cukup tinggi dan mendekati batas yang menunjukkan adanya indikasi multikolinieritas 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 multikolinieritas ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi multikolinieritas, 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.

### 3. 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 homoskedastisitas terpenuhi. Model yang baik adalah model yang mempunyai asumsi homoskedastisitasnya terpenuhi.

Hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
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: Absnt

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

### 4. Hasil 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 Auto Korelasi

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,912 <sup>a</sup>	,832	,817	1,653	1,939

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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.

### c. Analisis Regresi Linier 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:

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

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,280	1,283		3,335	,002
	Koordinasi Tim	,105	,189	,116	,554	,583
	Pelatihan Dan Pengembangan	,186	,153	,206	1,217	,232
	Disiplin Kerja	,501	,131	,622	3,813	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Adapun intepretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah:

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

- 4)  $\beta_3 = 0,501$  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.
- 5) 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.

#### d. Uji 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.

##### Hasil uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	1	Std.			
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	

<sup>a</sup> . Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

#### e. Uji F

Berdasarkan tabel diatas maka penjelasan adalah sebagai berikut:

Hasil Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459,414	3	153,138	56,029	,000 <sup>b</sup>
	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

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.

**f. Hasil Koefisien determinasi**

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 dependenn dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Hasil koefisien determinasi

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat hasil perhitungan yang dilakukan dengan analisis 38 orang responden dengan koesioner 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.

**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 oleh peneliyian yang berjudul Pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Arina Multi Karya Cabang Pekanbaru menggambarkan 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.

## **PENUTUP**

### **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 menunjukan 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.

## **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 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.
- 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.sulselib.net//index.php?p=show\\_detail&id=188892](http://ucs.sulselib.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.
- Nomai, 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/NTMyM  
DUy/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  
Karyawanpada 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://repository.uma.ac.id/handle/123456789/17250>