

Faktor-Faktor yang Berkaitan dengan Kinerja Karyawan Paruh Waktu di Café Eleu Padang

Fadli Fernanda¹, Jolianis², Putri Meliza Sari³

^{1,2,3}Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Sumatera Barat, Padang, Indonesia

¹fadlifernanda3@gmail.com

Abstract

- Purpose** : This study aims to examine the relationships between educational attainment, work discipline, work experience, competence, work environment, and employee performance among part-time employees at Café Eleu in Padang.
- Method** : This study employed a quantitative approach with an associative research design. The population comprised 49 part-time employees, all of whom were included through total sampling. Primary data were collected using structured questionnaires and observations, while secondary data were obtained from company documents. Data were analyzed using multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficients of determination with EViews software.
- Results** : Preliminary testing revealed that educational attainment was not significantly associated with employee performance ($t = -1.770$; $p = 0.084$). In the reported four-predictor model, work discipline demonstrated a significant negative coefficient ($B = -0.316$; $p < 0.001$), whereas work experience ($B = 0.218$; $p < 0.001$), competence ($B = 0.451$; $p < 0.001$), and work environment ($B = 0.448$; $p < 0.001$) exhibited significant positive coefficients. The regression model was statistically significant ($F = 50.775$; $p < 0.001$), explaining 82.2% of the variance in employee performance ($R^2 = 0.822$; adjusted $R^2 = 0.806$).
- Conclusion** : The findings highlight the importance of competence development, work experience, and a supportive work environment in improving part-time employee performance. However, the unexpected negative relationship between work discipline and performance requires further examination of measurement procedures, variable coding, multicollinearity, and regression assumptions.

Keywords: part-time employees; employee performance; work discipline; work experience; competence; work environment

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam keberlangsungan organisasi karena pelaksanaan strategi dan pencapaian sasaran operasional bergantung pada perilaku serta kinerja orang-orang yang menjalankan pekerjaan. Pada usaha kuliner, kontribusi karyawan terlihat langsung melalui kecepatan pelayanan, ketepatan pesanan, komunikasi dengan pelanggan, kebersihan area kerja, koordinasi antarkaryawan, dan kemampuan menghadapi perubahan jumlah pelanggan. Karena itu, kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian tugas individual, tetapi juga dengan konsistensi mutu layanan dan kelancaran proses operasional.

Konteks pekerjaan paruh waktu memiliki karakteristik yang perlu diperhatikan. Karyawan paruh waktu dapat memiliki jam kerja, masa kerja, pengalaman, dan ketersediaan waktu yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut berpotensi memengaruhi kesempatan mengikuti pelatihan, penguasaan prosedur, hubungan dengan rekan kerja, dan penyesuaian terhadap ritme operasional. Kajian kinerja dalam konteks ini perlu memperhatikan bukan hanya karakteristik individual, seperti pendidikan, pengalaman, dan kompetensi, tetapi juga pengaturan kerja dan lingkungan tempat tugas dilaksanakan.

Café Eleu Padang merupakan usaha kuliner di Kota Padang yang menjalankan kegiatan pelayanan pelanggan dengan dukungan karyawan paruh waktu. Aktivitas pelayanan yang dinamis menuntut karyawan untuk bekerja secara tanggap, teliti, dan kooperatif. Berdasarkan catatan observasi awal yang menjadi dasar penelitian, terdapat indikasi keterlambatan, karyawan meninggalkan pekerjaan sebelum waktu kerja berakhir, serta pencapaian target penjualan yang belum konsisten. Indikasi tersebut perlu diperlakukan sebagai gejala awal yang memerlukan pengujian, bukan sebagai bukti bahwa kinerja karyawan merupakan satu-satunya penyebab perubahan penjualan.

Data rekap penjualan tahun 2025 mencatat target 48.700 porsi dan realisasi 46.100 porsi, atau capaian 94,66%. Hanya April yang melampaui target bulanan, yakni 103,57%, sedangkan sebelas bulan lainnya belum mencapai target. Data ini memberi konteks tentang tantangan pencapaian target, tetapi penjualan juga dapat dipengaruhi oleh faktor di luar kinerja karyawan, misalnya jumlah pelanggan, musim, promosi, harga, ketersediaan bahan, perubahan menu, dan kondisi persaingan. Oleh karena itu, data penjualan digunakan sebagai latar fenomena dan tidak ditafsirkan sebagai pengukuran langsung kinerja individual.

Sejumlah faktor diperkirakan berkaitan dengan kinerja. Tingkat pendidikan dapat menyediakan dasar pengetahuan dan kemampuan memahami informasi, tetapi relevansinya dapat berbeda menurut jenis pekerjaan. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan pada waktu, prosedur, standar pelayanan, dan etika kerja. Pengalaman dapat membantu karyawan mengenali pola masalah dan merespons situasi operasional secara lebih tepat. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Sementara itu, lingkungan kerja fisik dan sosial dapat mendukung atau menghambat konsentrasi, koordinasi, serta kenyamanan kerja.

Meskipun faktor-faktor tersebut sering dibahas dalam penelitian manajemen sumber daya manusia, hubungan antarvariabel tidak selalu seragam pada setiap organisasi. Karakteristik pekerjaan, sistem pengawasan, definisi operasional variabel, komposisi responden, dan kualitas instrumen dapat menghasilkan temuan yang berbeda. Pada pekerjaan pelayanan paruh waktu, misalnya, pendidikan formal mungkin tidak membedakan kinerja secara berarti apabila tugas lebih banyak ditentukan oleh keterampilan praktis dan pelatihan di tempat kerja. Sebaliknya, pengalaman dan kompetensi yang relevan dengan pelayanan berpotensi berhubungan lebih dekat dengan kemampuan menjalankan tugas.

Celah penelitian yang ingin dijawab dalam studi ini adalah kebutuhan untuk menilai kelima faktor tersebut secara bersamaan pada konteks karyawan paruh waktu di satu usaha kuliner, serta menjelaskan apakah arah dan signifikansi hubungan yang ditemukan sesuai dengan dugaan teoritis. Kebaruan penelitian secara hati-hati ditempatkan pada konteks empiris dan pengujian simultan variabel-variabel tersebut, bukan pada klaim bahwa variabelnya sama sekali belum pernah diteliti. Untuk memperkuat klaim kebaruan, naskah final perlu membandingkan penelitian terdahulu secara sistematis berdasarkan objek, sampel, metode, variabel, dan hasil.

Berdasarkan latar tersebut, penelitian ini bertujuan: (1) menguji hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan paruh waktu; (2) menguji hubungan disiplin kerja dengan kinerja; (3) menguji hubungan pengalaman dengan kinerja; (4) menguji hubungan kompetensi dengan kinerja; (5) menguji hubungan lingkungan kerja dengan kinerja; dan (6) menguji pengaruh bersama variabel-variabel tersebut terhadap kinerja. Secara teoritis, penelitian diharapkan memperkaya pembahasan mengenai kinerja dalam

konteks pekerjaan paruh waktu. Secara praktis, hasilnya diharapkan membantu pengelola usaha mengevaluasi pelatihan, sistem disiplin, pengelolaan pengalaman, dan kondisi lingkungan kerja.

2. Metode

Desain, lokasi, dan responden

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian dilaksanakan di Café Eleu Padang pada tahun 2026. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan paruh waktu yang berjumlah 49 orang. Karena jumlah populasi terbatas dan seluruh anggota dapat dijangkau, penelitian menggunakan teknik total sampling sehingga sampel berjumlah 49 responden. Kesimpulan terutama berlaku pada konteks responden dan lokasi penelitian ini; generalisasi ke usaha lain perlu dilakukan secara hati-hati.

Sumber dan pengumpulan data

Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup yang diberikan kepada responden serta observasi terstruktur. Data sekunder diperoleh dari dokumen, arsip, dan rekap penjualan perusahaan. Kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi atau penilaian responden terhadap variabel penelitian, sedangkan dokumen penjualan digunakan untuk menjelaskan fenomena operasional. Kedua sumber data tersebut memiliki fungsi berbeda dan tidak boleh dipertukarkan: data penjualan bukan pengganti skor kinerja individual.

Variabel dan operasionalisasi

Variabel bebas terdiri atas tingkat pendidikan (X1), disiplin kerja (X2), pengalaman (X3), kompetensi (X4), dan lingkungan kerja (X5). Variabel terikat adalah kinerja karyawan paruh waktu (Y). Berdasarkan rancangan penelitian yang tersedia, indikator disiplin kerja mencakup kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan terhadap standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja. Indikator pengalaman mencakup waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil pengalaman. Indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Indikator terperinci untuk tingkat pendidikan, kompetensi, dan lingkungan kerja perlu dituliskan sesuai kisi-kisi instrumen yang benar-benar digunakan.

Tabel operasionalisasi final perlu memuat definisi konseptual dan operasional, indikator, nomor butir, serta skala untuk setiap variabel. Skala respons harus dijelaskan secara eksplisit. Jika kuesioner menggunakan kategori Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP), naskah perlu menyebutkan rentang skor setiap kategori dan arah pengodeannya. Butir negatif harus dikodekan terbalik secara konsisten sebelum skor komposit dihitung. Rincian nomor butir dan skor tidak ditambahkan di sini karena harus disalin dari instrumen asli.

Pengujian instrumen dan asumsi model

Sebelum pengujian hipotesis, kualitas instrumen perlu dilaporkan melalui uji validitas dan reliabilitas. Untuk validitas, artikel harus menyebutkan metode yang digunakan, jumlah responden uji, kriteria keputusan, dan hasil setiap butir. Untuk reliabilitas, laporkan metode serta koefisien yang diperoleh untuk masing-masing skala. Nilai batas dan hasil pengujian harus mengikuti prosedur yang benar-benar dilakukan; angka tersebut tidak dapat diasumsikan dari hasil regresi.

Pemeriksaan asumsi regresi perlu dilaporkan secara transparan sesuai prosedur analisis yang digunakan, setidaknya mencakup distribusi residual, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi apabila relevan dengan struktur data. Artikel perlu mencantumkan nama uji, statistik uji, nilai probabilitas atau kriteria keputusan, dan interpretasinya. Karena naskah sumber yang tersedia belum menyajikan seluruh hasil pengujian tersebut, bagian ini harus dilengkapi dari keluaran EViews yang sebenarnya sebelum artikel dikirimkan.

Teknik analisis

Analisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan EViews. Model awal dirumuskan sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$. Uji t digunakan untuk mengevaluasi koefisien parsial, uji F untuk mengevaluasi signifikansi model secara bersama-sama, dan R^2 serta adjusted R^2 untuk menjelaskan proporsi variasi kinerja yang diterangkan model. Taraf signifikansi yang digunakan dalam naskah adalah 0,05.

Model yang disajikan pada tabel hasil hanya mencakup empat variabel, yaitu X_2 , X_3 , X_4 , dan X_5 , setelah X_1 dilaporkan tidak signifikan pada pengujian awal. Karena pemilihan model berdasarkan signifikansi saja dapat menimbulkan bias spesifikasi dan mengubah interpretasi koefisien, artikel final perlu menjelaskan dasar pemilihan model, menyajikan hasil model awal lima variabel, dan membandingkannya dengan model empat variabel. Apabila tidak ada alasan teoritis atau prosedur seleksi model yang ditetapkan sebelumnya, hasil model lengkap lima variabel sebaiknya tetap dilaporkan sebagai model utama, sementara model empat variabel diperlakukan sebagai analisis tambahan.

3. Hasil

Gambaran fenomena penjualan

Rekap penjualan tahun 2025 menunjukkan target sebanyak 48.700 porsi dan realisasi sebanyak 46.100 porsi, dengan capaian agregat 94,66%. Capaian tertinggi terjadi pada April, yaitu 103,57%, sedangkan bulan-bulan lain berada di bawah target. Temuan deskriptif ini memperlihatkan adanya selisih antara target dan realisasi yang dapat menjadi konteks bagi penelitian. Namun, hubungan sebab-akibat antara penjualan dan kinerja karyawan tidak dapat disimpulkan hanya dari tabel tersebut karena penjualan juga dipengaruhi faktor permintaan, promosi, harga, persediaan, dan faktor pasar.

Hasil pengujian awal tingkat pendidikan

Pengujian awal menunjukkan koefisien tingkat pendidikan tidak signifikan secara statistik ($t = -1,770$; $p = 0,084$). Dengan taraf signifikansi 0,05, hasil ini berarti bukti dari sampel belum cukup untuk menyatakan adanya hubungan parsial yang signifikan antara tingkat pendidikan dan kinerja setelah mempertimbangkan spesifikasi model yang digunakan. Hasil tidak membuktikan bahwa pendidikan sama sekali tidak relevan. Interpretasi juga bergantung pada cara pendidikan diukur, variasi kategori pendidikan dalam sampel, serta variabel lain yang dimasukkan ke model.

Tabel 1. Regresi dan uji t pada model empat variabel

Variabel	Koefisien B	Std. Error	t-hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	8,694503	3,270529	2,658439	0,0109	—
Disiplin kerja (X_2)	-0,316365	0,058498	-5,408146	0,0000	Negatif, signifikan
Pengalaman (X_3)	0,217827	0,052290	4,165734	0,0001	Positif, signifikan
Kompetensi (X_4)	0,450936	0,050875	8,863591	0,0000	Positif, signifikan
Lingkungan kerja (X_5)	0,447885	0,068324	6,555280	0,0000	Positif, signifikan

Sumber: hasil olah data EViews yang dilaporkan dalam naskah awal, 2026.

Berdasarkan tabel tersebut, persamaan model empat variabel adalah $Y = 8,694503 - 0,316365X_2 + 0,217827X_3 + 0,450936X_4 + 0,447885X_5 + e$. Koefisien disiplin kerja bernilai negatif, sedangkan koefisien pengalaman, kompetensi, dan lingkungan kerja bernilai positif. Koefisien regresi menunjukkan perubahan

prediksi Y untuk perubahan satu unit variabel terkait dengan variabel lain dianggap konstan; penafsiran besaran koefisien harus mempertimbangkan skala pengukuran.

Nilai probabilitas yang ditampilkan sebagai 0,0000 sebaiknya ditulis $p < 0,001$, bukan diartikan sebagai probabilitas tepat nol. Selain itu, koefisien B tidak dapat langsung dibandingkan untuk menetapkan variabel paling dominan apabila skala variabel berbeda. Klaim dominasi perlu didukung oleh koefisien beta terstandarisasi atau ukuran komparatif lain yang sesuai.

Tabel 2. Uji simultan dan koefisien determinasi

Statistik	Nilai
F-hitung	50,77528
Probabilitas F	0,000000
R-squared	0,821935
Adjusted R-squared	0,805748

Sumber: hasil olah data EViews yang dilaporkan dalam naskah awal, 2026.

Nilai $F = 50,775$ dengan probabilitas yang dilaporkan 0,000000 menunjukkan bahwa model empat variabel secara simultan signifikan pada taraf 0,05. R^2 sebesar 0,822 berarti sekitar 82,2% variasi kinerja dalam sampel dapat dijelaskan oleh kombinasi prediktor yang tercantum pada model tersebut. Adjusted R^2 sebesar 0,806 memberikan ukuran yang telah disesuaikan dengan jumlah prediktor dan ukuran sampel. Sisa variasi tidak otomatis disebabkan oleh satu faktor tertentu; bagian tersebut dapat mencakup variabel yang tidak dimasukkan, kesalahan pengukuran, dan variasi acak.

Hasil yang masih harus dilengkapi

Agar memenuhi catatan reviewer, naskah final perlu menambahkan tabel karakteristik responden dan statistik deskriptif untuk setiap variabel (jumlah responden, nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan simpangan baku), hasil validitas dan reliabilitas, serta hasil pengujian asumsi regresi. Hasil regresi model awal yang memasukkan X_1 - X_5 juga perlu disajikan. Angka-angka tersebut tidak tersedia secara lengkap pada PDF sumber sehingga tidak diisi dengan angka perkiraan dalam draf ini.

4. Pembahasan

Tingkat pendidikan dan kinerja

Tidak signifikannya tingkat pendidikan ($t = -1,770$; $p = 0,084$) menunjukkan bahwa pada model dan sampel yang dianalisis, kontribusi parsial tingkat pendidikan belum dapat dibedakan secara statistik dari nol pada taraf 5%. Dalam pekerjaan pelayanan kuliner, kinerja dapat sangat dipengaruhi oleh keterampilan yang dipelajari melalui orientasi kerja, pengalaman langsung, dan pemahaman prosedur operasional. Namun, penjelasan ini merupakan kemungkinan mekanisme, bukan mekanisme yang telah diuji secara langsung dalam penelitian ini.

Hasil tersebut perlu dibandingkan secara kritis dengan penelitian terdahulu yang dicantumkan dalam naskah, termasuk Fenetruma (2021), Rahman (2024), dan Mukhtar (2019). Perbandingan sebaiknya menyebutkan kesamaan atau perbedaan objek, indikator pendidikan, karakteristik sampel, serta model analisis. Pernyataan bahwa hasil sejalan atau bertentangan tidak cukup hanya berdasarkan arah kesimpulan; kesetaraan konstruk dan konteks juga perlu dinilai.

Disiplin kerja dan kinerja

Disiplin kerja memiliki koefisien negatif dan signifikan pada model empat variabel ($B = -0,316$; $t = -5,408$; $p < 0,001$). Hasil ini penting karena arahnya berbeda dari dugaan umum bahwa disiplin berkaitan positif dengan kinerja. Meski demikian, koefisien negatif tidak serta-merta membuktikan bahwa kedisiplinan menurunkan kinerja atau bahwa aturan kerja terlalu kaku. Kesimpulan sebab-akibat semacam

itu membutuhkan pengukuran yang secara langsung menangkap kekakuan aturan, tekanan kerja, atau pengalaman karyawan terhadap sistem pengawasan.

Beberapa penjelasan yang perlu diperiksa adalah: (1) apakah semua butir disiplin dikodekan searah, terutama jika terdapat butir negatif; (2) apakah skor tinggi benar-benar menunjukkan disiplin lebih baik, bukan frekuensi mengalami masalah disiplin; (3) apakah indikator disiplin tumpang tindih dengan indikator kinerja; (4) apakah terdapat multikolinearitas atau efek penekanan akibat korelasi antarprediktor; dan (5) apakah rentang jawaban responden cukup bervariasi. Pemeriksaan tersebut perlu dilakukan sebelum menyatakan mekanisme substantif.

Jika pengodean dan spesifikasi model telah dipastikan benar, hasil negatif dapat dibahas sebagai hubungan bersyarat dalam konteks penelitian ini. Misalnya, skor disiplin yang lebih tinggi dalam instrumen tertentu mungkin berkaitan dengan praktik pengawasan yang dipersepsikan ketat, tetapi interpretasi tersebut hanya layak jika butir kuesioner memang mengukur persepsi demikian. Karena indikator yang tercantum lebih berfokus pada kehadiran, ketaatan, kewaspadaan, dan etika, klaim mengenai kekakuan aturan perlu dinyatakan sebagai dugaan untuk diuji pada penelitian selanjutnya, bukan sebagai temuan langsung.

Pengalaman kerja dan kinerja

Pengalaman menunjukkan koefisien positif dan signifikan ($B = 0,218$; $t = 4,166$; $p < 0,001$). Hubungan ini dapat dijelaskan melalui pembelajaran dari tugas yang berulang, pengenalan pola pelayanan, dan kemampuan menanggapi situasi pelanggan secara lebih efisien. Karyawan yang telah menghadapi beragam tugas mungkin lebih siap menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan terus-menerus. Namun, lama pengalaman tidak selalu sama dengan kualitas pengalaman; kesempatan belajar, umpan balik, dan relevansi tugas juga dapat menentukan manfaat pengalaman.

Temuan ini dapat dibandingkan dengan Jayanti dan Dewi (2021), Nafisatul Ilim dkk. (2023), Puspita (2018), serta Zahro dkk. (2018), sebagaimana tercantum dalam referensi awal. Naskah akhir perlu memeriksa kembali ketepatan sumber dan rincian bibliografinya serta membahas perbedaan desain penelitian dan konteks pekerjaan agar dukungan literatur tidak bersifat sekadar daftar.

Kompetensi dan kinerja

Kompetensi memiliki koefisien positif dengan nilai t terbesar pada tabel ($B = 0,451$; $t = 8,864$; $p < 0,001$). Secara substantif, pengetahuan produk, keterampilan pelayanan, komunikasi, ketelitian, dan sikap profesional berpotensi membantu karyawan menyelesaikan tugas secara tepat. Temuan ini memberi alasan praktis untuk mempertimbangkan pelatihan yang berhubungan langsung dengan tugas, seperti pengetahuan menu, penanganan keluhan, koordinasi pesanan, dan standar kebersihan.

Walaupun demikian, nilai t terbesar tidak otomatis membuktikan bahwa kompetensi adalah variabel paling dominan. Statistik t dipengaruhi oleh koefisien dan galat baku, sedangkan perbandingan kekuatan pengaruh antarkonstruksi yang skalanya berbeda sebaiknya menggunakan beta terstandarisasi atau ukuran yang dapat dibandingkan. Oleh sebab itu, draft ini menyebut kompetensi sebagai prediktor dengan statistik t terbesar dalam tabel, bukan secara definitif sebagai faktor dominan, sampai ukuran yang tepat tersedia.

Lingkungan kerja dan kinerja

Lingkungan kerja memiliki koefisien positif dan signifikan ($B = 0,448$; $t = 6,555$; $p < 0,001$). Hasil ini konsisten dengan gagasan bahwa kondisi fisik yang memadai, alur kerja yang jelas, hubungan sosial yang baik, dan dukungan atasan dapat membantu karyawan bekerja lebih nyaman dan terkoordinasi. Pada usaha kuliner, tata letak area kerja, ketersediaan peralatan, kebersihan, komunikasi saat jam ramai, dan pembagian tugas merupakan contoh aspek yang dapat ditinjau pengelola.

Pembahasan final sebaiknya menghubungkan hasil ini dengan indikator lingkungan kerja yang benar-benar diukur dan membandingkannya secara spesifik dengan Putra dan Kasih (2023) serta Hapsari

dan Ichwani (2022). Jika instrumen tidak mengukur setiap aspek yang disebutkan, aspek tersebut harus disampaikan sebagai implikasi praktis atau contoh, bukan sebagai hasil pengukuran penelitian.

Makna model simultan dan kontribusi kajian

Model empat variabel signifikan secara simultan dan memiliki R^2 sebesar 0,822. Hal ini menunjukkan bahwa prediktor dalam model secara bersama-sama berkaitan dengan variasi kinerja pada sampel. Temuan mendukung pendekatan yang melihat kinerja sebagai konstruk multidimensi, tetapi tidak membuktikan hubungan kausal karena penelitian menggunakan data observasional pada satu lokasi. Model juga belum mencakup kemungkinan faktor lain seperti motivasi, kompensasi, jadwal kerja, beban kerja, pelatihan, dan permintaan pelanggan.

Kontribusi kajian terhadap social inquiry terletak pada pembacaan kinerja karyawan paruh waktu sebagai fenomena sosial-organisasional: kinerja dibentuk dalam hubungan antara kapasitas individu, pengalaman melakukan pekerjaan, aturan organisasi, dan kondisi lingkungan kerja. Kontribusi ini akan lebih kuat apabila pembahasan tidak berhenti pada signifikansi statistik, melainkan menunjukkan bagaimana kondisi kerja paruh waktu dapat membentuk peluang belajar, penerapan aturan, koordinasi tim, dan kualitas pelayanan. Klaim tersebut tetap perlu dibatasi oleh indikator yang benar-benar diukur dan desain penelitian.

Implikasi praktis dan keterbatasan

Bagi pengelola Café Eleu Padang, hasil positif pada pengalaman, kompetensi, dan lingkungan kerja memberi dasar untuk meninjau program orientasi, pelatihan kerja, pendampingan karyawan baru, komunikasi tim, serta ketersediaan fasilitas kerja. Hasil negatif disiplin kerja sebaiknya ditindaklanjuti dengan audit instrumen dan proses pengawasan sebelum perubahan kebijakan dibuat. Pengelola dapat mengevaluasi apakah standar kerja telah dijelaskan, diterapkan konsisten, dan disertai umpan balik yang membangun.

Penelitian memiliki keterbatasan. Pertama, responden berasal dari satu usaha sehingga keterterapan hasil ke organisasi lain terbatas. Kedua, penggunaan kuesioner berpotensi menimbulkan bias persepsi dan bias metode bersama. Ketiga, desain asosiatif tidak cukup untuk menyimpulkan sebab-akibat. Keempat, naskah sumber belum menampilkan semua statistik deskriptif, rincian instrumen, hasil uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi yang diperlukan untuk menilai kekuatan model. Kelima, perbedaan antara model lima variabel pada tujuan dan model empat variabel pada tabel perlu diselesaikan dengan pelaporan model awal dan alasan seleksi yang transparan.

5. Kesimpulan

Pengujian awal menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berhubungan signifikan secara statistik dengan kinerja karyawan paruh waktu pada model yang diuji ($t = -1,770$; $p = 0,084$). Pada model empat variabel yang dilaporkan, disiplin kerja memiliki koefisien negatif dan signifikan, sedangkan pengalaman, kompetensi, dan lingkungan kerja memiliki koefisien positif dan signifikan. Model secara simultan signifikan ($F = 50,775$; $p < 0,001$), dengan R^2 sebesar 0,822 dan adjusted R^2 sebesar 0,806. Hasil tersebut harus dibaca sebagai hubungan statistik dalam sampel, bukan bukti sebab-akibat.

Saran praktis yang dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut.

1. Manajemen dapat memperkuat pelatihan kompetensi yang sesuai dengan tugas dan melakukan evaluasi berkala atas keterampilan pelayanan karyawan.
2. Pengelolaan pengalaman dapat dilakukan melalui pendampingan karyawan baru, berbagi praktik kerja, dan pembagian tugas yang memberi kesempatan belajar.
3. Lingkungan kerja perlu dijaga melalui kejelasan pembagian tugas, komunikasi antarkaryawan, ketersediaan fasilitas, dan dukungan atasan.

4. Sebelum mengubah kebijakan disiplin, manajemen dan peneliti perlu memeriksa pengodean butir, definisi skor, dan kemungkinan masalah spesifikasi model. Jika hasil negatif terkonfirmasi, evaluasi penerapan aturan sebaiknya dilakukan secara proporsional dan komunikatif.
5. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan beberapa usaha kuliner, menggunakan ukuran kinerja yang lebih beragam, dan mempertimbangkan variabel tambahan seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, serta beban kerja.

Sebelum publikasi, peneliti perlu melengkapi tabel karakteristik responden dan statistik deskriptif, hasil validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi regresi, serta hasil model awal yang memasukkan seluruh lima variabel. Peneliti juga perlu menegaskan keterbatasan penelitian dan memastikan bahwa semua klaim pada abstrak, hasil, pembahasan, dan kesimpulan konsisten dengan model yang benar-benar dipakai.

6. Referensi

- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan part time. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), 363-369.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH>
- Barima, H., & Sulaeman, M. (2022). Peningkatan kinerja pegawai sebagai konsekuensi dari tingkat pendidikan, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 16(1).
- Fenetruma, Z. (2021). Pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja dan fasilitas kerja dalam organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Dinas Pertanian Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Hapsari, I., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Ditjen PPKTrans Kemendesa PDTT. *JIMP*, 2(2).
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak masa kerja, pengalaman kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan part time. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2). <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jemba/article/view/2986>
- Mukhtar, A. (2019). Pengalaman kerja dan tingkat pendidikan: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan part time. [Lengkapi nama jurnal/penerbit, volume, nomor, halaman, dan DOI/URL berdasarkan sumber asli.]
- Nafisatul Ilim, A. K. W., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan part time. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39-54.
<https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.983>
- Puspita, R. (2018). Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan part time PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*, 2(1), 62-70. <https://doi.org/10.21067/mbr.v2i1.4732>
- Putra, P. G. M. A., & Kasih, N. L. S. (2023). Pengaruh rekrutmen, lingkungan kerja, penempatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan part time pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Singaraja. *Jurnal Manajemen*, 9(1).
- Rahman, Z. (2024). Tingkat pendidikan, pengalaman dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan part time (Studi pada PT. PLN (Persero)). *Jurnal Manajemen*, 4. [Lengkapi metadata bibliografi berdasarkan sumber asli.]

- Silalahi, D. (2015). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi*, 3. [Lengkapi metadata bibliografi berdasarkan sumber asli.]
- Zahro, H. M., Suyadi, B., & Djaja, S. (2018). Pengaruh pengalaman kerja dan curahan jam kerja terhadap kinerja karyawan part time (Studi kasus pada home industry tas pita plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi tahun 2017). *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 12(1), 8. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i1.6464>

---Halaman ini sengaja dikosongkan---