

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Wedja Restaurant

Ni Kadek Rupiningsih⁽¹⁾

Putu Yudy Wijaya⁽²⁾

Putu Atim Purwaningrat⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: kadekrupiningsih@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyse the influence of motivation, the working environment and work discipline on employee performance at Wedja Restaurant. The background to this study is based on the importance of employee motivation, creating a conducive working environment and employee work discipline, which are believed to enhance employee performance. This study was conducted amongst employees at Wedja Restaurant. The sample size was determined using the saturation sampling method, and data were collected by distributing questionnaires to respondents. The data analysis techniques used were classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, t-tests, and F-tests. The results of the study indicate that, individually, motivation has a positive and significant effect on the performance of employees at Wedja Restaurant; the work environment has a positive and significant effect on the performance of employees at Wedja Restaurant; and work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees at Wedja Restaurant. The research results indicate that, simultaneously, motivation, the work environment, and work discipline have a positive and significant influence on the performance of Wedja Restaurant employees. This implies that the better the motivation, work environment, and work discipline, the better the employees' performance; therefore, it is important for the organisation to consider these three factors in its HR management strategy, as well as to conduct further research involving other sectors to strengthen.

Keywords: Motivation; Working Environment; Work Discipline; Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Wedja Restaurant. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya motivasi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan juga disiplin kerja karyawan, yang diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Wedja Restaurant. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode sampel jenuh, dan data dikumpulkan melalui

penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, uji t, dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wedja Restaurant, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wedja Restaurant dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wedja Restaurant. Hasil penelitian secara simultan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wedja Restaurant. Artinya bahwa, semakin baik motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga semakin baik, oleh karena itu penting bagi organisasi untuk memperhatikan ketiga faktor tersebut dalam strategi pengelolaan SDM, serta melakukan penelitian lebih lanjut dengan melibatkan sektor lain untuk memperkuat generalisasi temuan dan mengeksplorasi pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi; Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Restoran merupakan salah satu industri yang sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mencapai kesuksesan. SDM yang berkualitas dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, meningkatkan efisiensi operasional, dan pada akhirnya meningkatkan profitabilitas restoran. Namun, pengelolaan SDM di restoran seringkali menghadapi tantangan yang unik, seperti tingginya tingkat turnover karyawan, kebutuhan akan keterampilan yang spesifik, dan tekanan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi kepada pelanggan. Kinerja karyawan menjadi indikator utama untuk menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Menurut Widiastini *et al.* (2023), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dipengaruhi oleh faktor Motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Menurut Jufrizen & Sitorus (2024), motivasi kerja merupakan kemampuan untuk memberi semangat, inspirasi, atau menggerakkan orang agar melakukan tugas yang telah direncanakan guna mencapai tujuan organisasi, dan dapat disimpulkan bahwa dorongan untuk bekerja adalah suatu keadaan atau kondisi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yos Soejarminto & Rahmat Hidayat (2022) dan Putra *et.,al* (2025) menunjukkan bahwa hasil Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Halifah *et.,al* (2023) menunjukan bahwa Motivasi berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Deivi & Susila (2022) lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tidak layak seperti hubungan antar sesama rekan kerja yang tidak terjalin selaras ataupun sering meimiliki konflik antar sesama pekerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani *et., al* (2025), Gunawan *et al.* (2024) dan Junaedi *et.,al* (2022) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Ernawati *et.,al* (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain Motivasi dan lingkungan kerja, faktor lain yang juga berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Estiana *et al.* (2023), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muliani *et.,al* (2025), Putra *et al.* (2023), Gunawan *et al.* (2024) dan Asih & Akhmad (2025) yang menyatakan bahawa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Tampenawas *et.,al* (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wedja Restaurant merupakan sebuah usaha di bidang *jasa food and beverage* yang penyediaan layanan makanan dan minuman bagi pelanggan. Wedja Restaurant menghadapi tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi. Selain itu, adanya perubahan kebijakan dan pernyataan owner yang tidak konsisten dari pendapat awal menjadi keputusan yang berbeda menyebabkan kebingungan serta menurunnya kepercayaan karyawan terhadap manajemen. Permasalahan lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah sikap manajer yang cenderung menilai karyawan berdasarkan fisik, serta adanya praktik senioritas dan pembentukan kelompok tertentu di lingkungan kerja. Kondisi tersebut menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif, menurunkan rasa kebersamaan, dan memicu konflik antar karyawan. Dampak dari permasalahan tersebut terlihat pada menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan data data jumlah kunjungan dan penjualan Wedja Restaurant Tahun 2025, dapat diketahui bahwa jumlah pengunjung setiap bulan relatif stabil dan berada di atas 1.000 orang. Selain itu, meningkatnya keluhan pelanggan dan menurunnya kualitas pelayanan.

Kondisi ini menunjukan kinerja karyawan yang masih belum optimal dalam operasional Wedja Restaurant. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih dalam sejauh mana motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Wedja Restaurant, agar dapat ditemukan strategi peningkatan kinerja yang sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih konkrit dan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat

membantu Wedja Restaurat untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian. Menurut Hustia (Hustia, 2020), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sadat *et al.* (2020) penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Hendra, (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Wedja Restaurat.

Menurut Sembiring (2020), lingkungan kerja adalah semua bentuk ketergantungan hubungan yang dapat membuat organisasi bertahan hidup di sekitar sistem dimana dia berada. Hasil penelitian yang dilakukan Estiana *et al.* (2023) bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Wedja Restaurat.

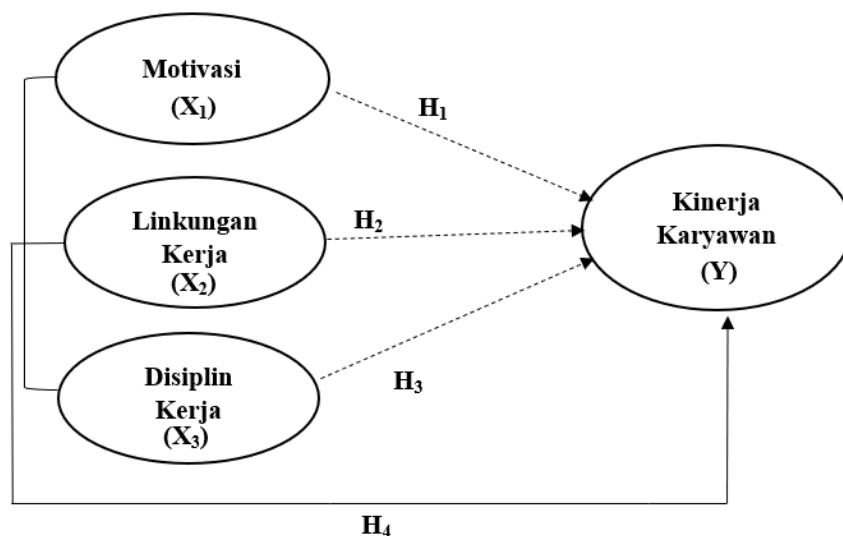
Menurut Abdullah *et al.* (2023), disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan Abdullah *et al.* (2023) menunjukan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Basirun *et al.* (2022) menunjukan bahwa secara keseluruhan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan saling berhubungan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Wedja Restaurat.

Menurut Hustia (2020), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sembiring (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja

adalah semua bentuk ketergantungan hubungan yang dapat membuat organisasi bertahan hidup di sekitar sistem dimana dia berada. Widiastini *et al.* (2023) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Hasil penelitian yang dilakukan Estiana *et al.* (2023) bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Sadat *et al.* (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel disiplin kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis keempat pada penelitian ini yaitu motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Wedja Restaurat.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang menekankan pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Berdasarkan tingkat eksplanasi, penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Adapun kerangka berpikir pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Estiana *et al.* (2023), Sadat *et al.* (2020), Hustia (2020), Abdullah *et al.* (2023).

Keterangan :

- > Berpengaruh Secara Parsial
- > Berpengaruh Secara Simultan

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Wedja Restaurant sebanyak 73 orang dengan metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, uji t, dan uji f.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

b. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

No.	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1a}	0,899	<i>Valid</i>
		Y _{1.1b}	0,622	<i>Valid</i>
		Y _{1.2a}	0,768	<i>Valid</i>
		Y _{1.2b}	0,685	<i>Valid</i>
		Y _{1.3a}	0,798	<i>Valid</i>
		Y _{1.3b}	0,732	<i>Valid</i>
		Y _{1.4a}	0,747	<i>Valid</i>
		Y _{1.4b}	0,627	<i>Valid</i>
		Y _{1.5a}	0,600	<i>Valid</i>
		Y _{1.5b}	0,836	<i>Valid</i>
2.	Motivasi (X ₁)	X _{1.1a}	0,605	<i>Valid</i>
		X _{1.1b}	0,810	<i>Valid</i>
		X _{1.2a}	0,694	<i>Valid</i>
		X _{1.2b}	0,584	<i>Valid</i>
		X _{1.3a}	0,701	<i>Valid</i>
		X _{1.3b}	0,628	<i>Valid</i>
		X _{1.4a}	0,730	<i>Valid</i>
		X _{1.4b}	0,562	<i>Valid</i>
		X _{1.5a}	0,570	<i>Valid</i>
		X _{1.5b}	0,625	<i>Valid</i>
3.	Lingkungan kerja (X ₂)	X _{2.1a}	0,447	<i>Valid</i>
		X _{2.1b}	0,581	<i>Valid</i>
		X _{2.2a}	0,703	<i>Valid</i>
		X _{2.2b}	0,657	<i>Valid</i>
		X _{2.3a}	0,706	<i>Valid</i>
		X _{2.3b}	0,592	<i>Valid</i>
		X _{2.4a}	0,551	<i>Valid</i>
		X _{2.4b}	0,681	<i>Valid</i>
		X _{2.5a}	0,436	<i>Valid</i>
		X _{2.5b}	0,650	<i>Valid</i>

No.	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
		X _{2.6a}	0,685	Valid
		X _{2.6b}	0,564	Valid
		X _{2.7a}	0,439	Valid
		X _{2.7b}	0,446	Valid
		X _{2.8a}	0,532	Valid
		X _{2.8b}	0,492	Valid
		X _{2.9a}	0,541	Valid
		X _{2.9b}	0,457	Valid
		X _{2.10a}	0,671	Valid
		X _{2.10b}	0,466	Valid
		X _{2.11a}	0,531	Valid
		X _{2.11b}	0,424	Valid
		X _{2.12a}	0,490	Valid
		X _{2.12b}	0,560	Valid
		X _{3.1a}	0,661	Valid
		X _{3.1b}	0,771	Valid
		X _{3.2a}	0,603	Valid
		X _{3.2b}	0,736	Valid
4.	Disiplin Kerja (X ₃)	X _{3.3a}	0,838	Valid
		X _{3.3b}	0,547	Valid
		X _{3.4a}	0,823	Valid
		X _{3.4b}	0,632	Valid
		X _{3.5a}	0,677	Valid
		X _{3.5b}	0,597	Valid

Sumber: data diolah, 2026

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan adalah valid.

c. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,900	Reliabel
2.	Motivasi (X ₁)	0,837	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,902	Reliabel
4.	Disiplin Kerja (X ₃)	0,876	Reliabel

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 didapat nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti instrumen *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		73
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000

	<i>Std. Deviation</i>	3,89333101
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,086
	<i>Positive</i>	0,053
	<i>Negative</i>	-0,086
<i>Test Statistic</i>		0,086
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal</i>		
<i>b. Calculated from data</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: data diolah, 2026

Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>								
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>			<i>Standardized Coefficients</i>		<i>Collinearity Statistics</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>		<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 <i>(Constant)</i>	-11,862	3,997			-2,968	0,004		
Motivasi	0,364	0,105		0,296	3,460	0,001	0,482	2,073
Lingkungan Kerja	0,169	0,076		0,211	2,233	0,029	0,397	2,521
Disiplin Kerja	0,563	0,114		0,463	4,938	0,000	0,402	2,487

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2026

Pada Tabel 4 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai *VIF* lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>			<i>Standardized Coefficients</i>		<i>t</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>		<i>Beta</i>	<i>Sig.</i>	
1 <i>(Constant)</i>	1,102	2,172			0,507	0,614
Motivasi	-0,003	0,057		-0,008	-0,046	0,964
Lingkungan Kerja	0,014	0,041		0,064	0,340	0,735
Disiplin Kerja	0,030	0,062		0,091	0,485	0,629

a. *Dependent Variable: ABS_RES*

Sumber: data diolah, 2026

Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data telah memenuhi kriteria uji heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

		<i>Coefficients^a</i>				
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	-11,862	3,997		-2,968	0,004
	Motivasi	0,364	0,105	0,296	3,460	0,001
	Lingkungan Kerja	0,169	0,076	0,211	2,233	0,029
	Disiplin Kerja	0,563	0,114	0,463	4,938	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = -11,862 + 0,364X_1 + 0,169X_2 + 0,563X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- $\alpha = -11,862$ menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) bernilai konstan atau tetap, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) menurun sebesar 11,862.
- $b_1 = 0,364$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Wedja Restaurant. Jika Motivasi (X_1) meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) pada Wedja Restaurant akan meningkat dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) bernilai konstan atau tetap.
- $b_2 = 0,169$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Wedja Restaurant. Jika Lingkungan Kerja (X_2) meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) pada Wedja Restaurant akan meningkat dengan asumsi variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_3) bernilai konstan atau tetap.

$b_3 = 0,563$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Wedja Restaurant. Jika Disiplin Kerja (X_3) meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) pada Wedja Restaurant akan meningkat dengan asumsi variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai konstan atau tetap.

4. Analisis Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,870 ^a	0,757		0,746	3,97707
<i>a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja</i>					
<i>b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>					

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,746. Hal ini menunjukkan bahwa 74,6% variasi pada kinerja karyawan Wedja Restaurant dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 25,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian, misalnya: *reward*, kepemimpinan, *work-life balance* dan lainnya.

5. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} variabel Motivasi (X_1) sebesar 3,460. Nilai t_{hitung} variabel Motivasi (X_1) sebesar $3,460 > t_{tabel} (1.66724)$ dan *Sig.* $(0,001) < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Wedja Restaurant”, diterima kebenarannya.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 2,233. Nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar $2,233 > t_{tabel} (1.66724)$ dan *Sig.* $(0,029) < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan “Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Wedja Restaurant”, diterima kebenarannya.

c. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 4,938. Nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar $4,938 > t_{tabel} (1.66724)$ dan *Sig.* $(0,000)$

$< \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Wedja Restaurant”, diterima kebenarannya.

6. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	3391.307	3	1130.436	71.469	.000 ^b
	<i>Residual</i>	1091.378	69	15.817		
	<i>Total</i>	4482.685	72			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja*

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh bahwa nilai $F_{hitung} (71,469) > F_{tabel} (2,74)$ dan nilai $p-value = 0,000$ lebih kecil dari *level of significant* ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, terbukti Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wedja Restaurant.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, terbukti bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Wedja Restaurant. Ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} variabel Motivasi sebesar 3,460 atau lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1.66724 dan signifikansinya sebesar 0,001 atau lebih kecil dari $\alpha (0,05)$. Hal ini memberikan makna bahwa Motivasi mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Wedja Restaurant. Artinya bahwa semakin baik Motivasi yang diterapkan maka Kinerja Karyawan pada Wedja Restaurant juga akan semakin baik.

Temuan penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Wedja Restaurant. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Soejarminto & Hidayat (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan Putra *et.,al* (2025) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik motivasi yang diterapkan maka kinerja karyawan juga semakin baik.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Wedja Restaurant. Ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 2,233 atau lebih besar dari

t_{tabel} yaitu sebesar 1.66724 dan signifikansinya sebesar 0,029 atau lebih kecil dari α (0,05). Hal ini memberikan makna bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada Wedja Restaurant. Semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan pada Wedja Restaurant juga semakin baik.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Handayani *et., al* (2025) dan Gunawan *et al.* (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Junaedi *et.,al* (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga semakin baik, dengan peningkatkan kinerja karyawan akan berujung pada ketercapaian target kinerja perusahaan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Wedja Restaurant. Ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja yaitu sebesar 4,938 atau lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1.66724 dan signifikansinya yaitu sebesar 0,000 atau lebih kecil dari α (0,05). Hal ini memberikan makna bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada Wedja Restaurant. Semakin baik disiplin kerja yang ditawarkan maka kinerja karyawan pada Wedja Restaurant juga akan semakin baik.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Wedja Restaurant. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Muliani *et.,al* (2025), Gunawan *et al.* (2024) dan Putra *et al.* (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan temuan Asih & Akhmad (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wikasiwi *et al.* (2023) juga menyatakan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja. Artinya, bahwa semakin baik Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan juga semakin baik.

4. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, terbukti bahwa motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Wedja Restaurant. Ditunjukkan dengan nilai f_{hitung} yaitu sebesar 71,469 atau lebih besar dari f_{tabel} yaitu sebesar 2,74 dan nilai $p\text{-value}$ = 0,000 lebih kecil dari *level of significant* (α = 0,05). Hal ini memberikan makna bahwa motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama

mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Wedja Restaurant. Motivasi yang baik, juga harus diimbangi dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan, selain itu karyawan juga dibina untuk menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Wedja Restaurant. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Estiana *et al.* (Estiana *et al.*, 2023) bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Sadat *et al.*, (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Abdullah *et al.* (2023) menunjukan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Basirun *et al.* (2022) dan Gunawan *et al.* (2024) menunjukan bahwa secara keseluruhan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan saling berhubungan terhadap kinerja pegawai. Artinya, bahwa semakin baik motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan pada Wedja Restaurant juga semakin baik.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wedja Restaurant, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wedja Restaurant dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wedja Restaurant. Hasil penelitian secara simultan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wedja Restaurant. Artinya bahwa, semakin baik motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga semakin baik. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk memperhatikan ketiga faktor tersebut dalam strategi pengelolaan SDM, serta melakukan penelitian lebih lanjut dengan melibatkan sektor lain untuk memperkuat generalisasi temuan dan mengeksplorasi pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92.
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *CFSJ (Center of Economic Student Journal)*, 5(4), 318–329.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Gunawan, I. M. A., Wijaya, P. Y., & Puja, I. M. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(11), 2238–2247.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Komang, N., Widiastini, M., Yudy Wijaya, P., Gede, I., & Mahayasa, A. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 4(2), 147–158.
- Putra, I. K. A. A., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mas Ubud. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1373–1384.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(1), 10–23.
- Wikasiwi, S., Wijaya, P. Y., & Trarintya, M. A. P. (2023). Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Servant Leadership, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(6), 1207–1218.