

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
WAROENG STEAK & SHAKE**



SKRIPSI

**Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat Untuk memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi Program S-1 Ilmu Ekonomi Jurusan Manajemen.**

Disusun Olch:

SELFIA PUTRI DEWI RIFIANI

12221887

UNIVERSITAS BPD

2026

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Steak & Shake

Selfia Putri Dewi Rifiani

NIM : 12221887

silviaputridewi56@gmail.com

Program Studi S1 Manajemen, Universitas BPD

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Steak & Shake Kota Semarang, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Waroeng Steak & Shake pada dua *outlet* (Majapahit dan Imam Bonjol) di Kota Semarang sebanyak 30 orang yang seluruhnya dijadikan sampel dengan metode sensus. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan program IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,696. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja lebih efektif dalam mendorong kinerja karyawan dibandingkan penerapan disiplin kerja semata. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja belum menjadi faktor yang berpengaruh signifikan pada objek penelitian.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance at Waroeng Steak & Shake in Semarang City, both partially and simultaneously. The population consisted of 30 employees from two Waroeng Steak & Shake outlets (Majapahit and Imam Bonjol) in Semarang, all of whom were used as the sample through a census (saturated sampling) method. This study employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis with IBM SPSS software. The results show that, partially, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has no significant effect on employee performance, while work environment has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work motivation, work discipline, and work environment significantly affect employee performance, with an Adjusted R Square of 0.696, indicating that the three independent variables explain 69.6. These findings indicate that improving work motivation and the work environment is more effective in enhancing employee performance than the implementation of work discipline alone. The study concludes that improving work motivation and creating a supportive work environment are the primary factors in enhancing employee performance, whereas work discipline has not shown a significant effect in the research setting.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

1.1. Latar Belakang

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan perusahaan lain maupun untuk tetap mempertahankan perusahaan. Salah satu

cara perusahaan untuk dapat bertahan salah satunya dengan meningkatkan kinerja perusahaan yaitu membuat kebijakan manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal yang perlu diperhatikan sebuah organisasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan. Kinerja Karyawan sangat penting bagi sebuah instansi perusahaan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi perusahaan (Kaharuddin & Simamora, 2026)

Dalam penelitian ini, peneliti memilih Waroeng Steak & Shake cabang Majapahit di Kota Semarang yang berada di daerah Jalan Brigjen Sudiarto kecamatan No.km.11 no.52, Penggaron Kidul, Kec. Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50194, sebagai objek penelitian mendalam terkait variabel yang nantinya akan dilakukan pengujian. Penilaian kinerja karyawan pada Waroeng Steak & Shake cabang Majapahit yang dilakukan setiap sebulan sekali. Adanya penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar dapat lebih baik lagi. Seiring berjalannya waktu perusahaan dituntut untuk selalu mengevaluasi segala permasalahan yang terjadi guna tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh perusahaan (Putri, 2023).

Bisnis restoran steak di beberapa kota besar saat ini menunjukkan perkembangan yang cukup pesat termasuk kota Semarang. Munculnya bisnis restoran steak selain memberikan keuntungan bagi pemilik restoran tetapi juga telah memberikan peluang pekerjaan bagi para pencari kerja. Fenomena sosial ini menunjukkan adanya perubahan budaya baru dalam kinerja karyawan. Untuk memenuhi kesejahteraan karyawan beberapa restoran steak rata-rata telah memberikan peraturan sesuai SOP, motivasi kerja dengan memberikan apresiasi kerja dan tempat kerja yang layak dan memadai. Upaya mempertahankan kualitas kinerja karyawan yang loyal menjadi tantangan pihak pengusaha steak karena pekerja saat ini semakin kritis untuk memilih tempat kerja sesuai dengan harapannya.(Putri, 2023).

Berdasarkan pengamatan menunjukkan bahwa beberapa restoran steak berupaya membangun kualitasnya kinerja karyawan melalui berbagai cara dengan memberikan motivasi dengan apresiasi hasil kerja, menciptakan asmosphere yang menjamin kenyamanan karyawan. Upaya-upaya ini dirancang agar karyawan memperoleh tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membangun kualitas yang kuat di mata konsumen atau publik, dengan itu dapat mempertahankan suatu bisnis yang dijalankan. Dengan membangun kualitas yang kuat diharapkan karyawan akan memiliki ikatan emosional yang tinggi terhadap perusahaan, sebaliknya perusahaan akan dapat membangun loyalitas sejati karyawan.

Berdasarkan pengamatan menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang melanggar tata tertib perusahaan yang berlaku, contohnya dari absensi karyawan yang datang terlambat dan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga hasil kerja menjadi tidak optimal. Selain itu, dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan ada karyawan yang tidak memenuhi target pengerjaannya dengan kata lain pekerjaan kurang terealisasi sepenuhnya.

Hasil dari pengamatan penulis, lingkungan kerja belum bisa dikatakan baik. Dalam hal ini bahwa kondisi sekarang yang ada menciptakan suasana yang kurang nyaman. Misalnya, dengan posisi karyawan harus siap meghadapi target, jika saat ramai pelanggan haru siap menunda waktu istirahat. Dengan demikian dapat menimbulkan kelelahan yang dapat membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Selanjutnya hubungan dengan rekan kerja yang belum terjalin baik. Sehingga hubungan antar karyawan tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan kondisi seseorang yang penuh semangat dalam melakukan pekerjaan yang akan dijalani (Maruli, 2020). Karena pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah suatu yang berada disekitar karyawan dan berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diamanahkan kepadanya misalnya ruangan yang ber AC, pencahayaan yang memadai dan sebagainya. Menurut Amalia & Awaliyah (2024) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang digunakan, kondisi sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan tata cara kerjanya baik individu maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan kerja yang menyenangkan, aman, tenang dan menyenangkan (Syifa et al., 2023).

Hasil penelitian Yolinza & Doni (2023) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Tanoto & Beng (2024) menunjukkan hasil yang berbeda, hasil penelitiannya menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Permasalahan motivasi kerja yang terjadi di Waroeng Steak & Shake lingkungan kerja yang kurang nyaman, hubungan yang kurang baik dengan atasan atau rekan kerja, fasilitas yang kurang mendukung untuk operasional menjadikan karyawan merasa bosan saat bekerja, bentuk kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Hasil penelitian Dyastita & Rustamaji (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Dyastita & Rustamaji (2024) dan Hamidah et al., (2023) menunjukkan hasil yang tidak signifikan pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan kepemimpinan di Waroeng Steak & Shake antara lain kegagalan dalam berkomunikasi antara atasan dengan karyawan, kurangnya pemberian dukungan berupa support antara atasan dengan karyawan serta tidak adanya apresiasi atau penghargaan kepada karyawan dengan tingkat etos kerja yang tinggi. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dalam hal-hal yang mampu membuat karyawannya nyaman untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan latar belakang yang terdiri atas fenomena kasus dan research gab maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan fenomena dan dukungan dari hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan data yang tersaji maka masalah dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan di Waroeng Steak & Shake belum optimal. Untuk itu perumusan masalahnya adalah bagaimana upaya Waroeng Steak & Shake dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan serta memperkuat penelitian terdahulu. Selain itu juga menjadi tambahan pengetahuan antara teori dengan terapan praktis dalam akuntansi berperilaku khususnya Kinerja Karyawan.
2. Manfaat Praktis. Bagi perusahaan hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan perusahaan dalam mengelola Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan di Waroeng Steak & Shake untuk memaksimalkan Kinerja Karyawan. Bagi Penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Widodo & Yandi, 2022). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adiba & Rosita, 2023). Kinerja karyawan merupakan suatu bagian yang penting dalam perusahaan, karena dengan adanya kinerja karyawan yang baik perusahaan dapat berkembang. Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum. Untuk mencapai tujuan terbaik dalam sebuah perusahaan, tentu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas melalui berbagai kebijakan perusahaan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara perusahaan dan karyawan. Namun, kinerja karyawan akan lebih baik jika adanya kesadaran diri dan kesungguhan dari masing-masing karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu disuatu perusahaan tempat bekerjanya, menilai kinerja karyawan dapat diperoleh dengan berbagai cara atau metode yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan (Razmayanti & Kusuma, 2024). Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Motif berprestasi adalah suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik – baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Menurut Siok et al., (2023) terdapat 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tanggung jawab berarti melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh sungguh. Tanggung jawab juga berarti siap menanggung segala resiko atas perbuatan sendiri.
2. Berani mengambil resiko. Maksudnya orang yang menyukai usaha usaha yang lebih menantang untuk mencapai kesuksesan dan kegagalan dari pada usaha yang

kurang menantang.

3. Memiliki tujuan yang realistis. Realistis adalah cara berpikir yang penuh perhitungan dan sesuai dengan kemampuan, sehingga gagasan yang akan diajukan bukan hanya angan - angan atau mimpi belaka tetapi adalah sebuah kenyataan. Tujuan realistis berarti tujuan tersebut berdasarkan fakta/kenyataan yang terjadi.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan. Upaya untuk merumuskan apa sesungguhnya yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan atau organisasi serta bagaimana sesuatu yang ingin dicapai tersebut dapat diwujudkan melalui serangkaian rumusan rencana kegiatan tertentu.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan. Umpan balik adalah tanggapan yang disampaikan oleh komunikan (penerima pesan) ketika seorang komunikator (pemberi pesan) menyampaikan pesannya. Sederhananya, umpan balik adalah respons atau tanggapan yang kita berikan atas pesan yang disampaikan orang lain kepada kita.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi pekerjaan/kegiatan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Setiap perusahaan tentu mengharapkan agar karyawannya memiliki kinerja yang baik agar dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Kualitas karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu internal (diri karyawan) maupun eksternal (perusahaan).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja (Asy'ari & Indiyati, 2024):

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Robbins (2021) dalam Vuong & Nguyen (2022) beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan. Semakin baik hasil pekerjaan yang dicapai, semakin tinggi kualitas kinerja karyawan.
2. Kuantitas Hasil Kerja. Mutu hasil kerja yang dihasilkan karyawan sehingga mampu memenuhi standar pelayanan dan harapan pelanggan.
3. Kerja Sama (*Teamwork*). menggambarkan kemampuan karyawan berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Kemampuan (*Ability/Competency*). mengukur kemampuan, keterampilan, dan

pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Kemampuan merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan.

2.1.2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah arah perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak (Putra & Fernos, 2023). Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan (Adinda et al., 2023).

Motivasi kerja karyawan haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya (Putra et al., 2023). Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Wahyudi et al., (2025) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Kebutuhan hidup yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup.
2. Kebutuhan masa depan yaitu kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang.
3. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan dari prestasi karyawan dan masyarakat lingkungannya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja yaitu kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Menurut Aslamia & Siska (2025) indikator motivasi kerja terbagi menjadi lima indikator yaitu:

1. Balas Jasa. Balas jasa adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Kondisi Kerja. Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan bahwa kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajibannya sehari-hari.
3. Fasilitas Kerja. Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
4. Prestasi Kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya.
5. Pengakuan dari atasan. Pengakuan karyawan adalah tindakan menghargai dan mengakui karyawan atas kontribusi mereka dalam mendorong misi, tujuan, dan nilai-nilai organisasi. Ini adalah salah satu faktor terpenting yang membantu mendorong budaya perusahaan yang positif, keterlibatan di tempat kerja, produktivitas, dan retensi.

2.1.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku sadar dan kesiapan seorang karyawan yang dengan senang hati memenuhi standar norma-norma yang ditetapkan dalam artian disiplin tidak dibentuk dengan paksaan, tetapi harus dilandasi oleh kesadaran dan kesediaan untuk menaati peraturan (Safrila & Oktiani, 2024). Menurut Atmaja et al., (2023) disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin terhadap jam kerja bukan hanya tentang bagaimana karyawan masuk

dan pulang kerja tepat pada waktu yang ditentukan, tetapi bagaimana karyawan bisa memaksimalkan waktu kerja sebaik mungkin (Abdullah et al., 2023). Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja. Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja.

Menurut Parungato et al., (2025) indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Tanggungjawab pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

2.1.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja atau kondisi kerja di perusahaan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan menciptakan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan kerja yang menyenangkan, aman, tenang dan menyenangkan, dll (Syifa et al., 2023). Lingkungan kerja adalah konteks di mana karyawan menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, sangat wajar bagi manajemen perusahaan untuk mempersiapkan kondisi kerja yang cocok agar karyawan dapat bekerja secara efisien. Lingkungan kerja dapat diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat menjalankan tugas-tugasnya (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Ketika seorang karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, ia cenderung tinggal lebih lama di tempat kerjanya, bekerja dengan penuh semangat, dan mengalokasikan waktunya dengan efisien. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak memadai memiliki potensi untuk mengurangi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun yang menyangkut aspek sosial dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Ismail et al., 2023). Lingkungan kerja merujuk pada kondisi lingkungan di sekitar para pekerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja mereka, seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta ketersediaan peralatan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal (Kristin et al., 2022).

Menurut Wibisono et al., (2025) dan Adzkiyah (2026) merangkum beberapa elemen yang memiliki dampak pada lingkungan kerja meliputi:

1. Pencahayaan. Pencahayaan mengacu pada tingkat cahaya yang masuk ke dalam ruang kerja individu di perusahaan. Penting bahwa pencahayaan disesuaikan dengan kebutuhan, tidak terlalu terang atau terlalu redup. Dengan pencahayaan yang sesuai, diharapkan karyawan akan melakukan tugas mereka dengan lebih akurat, sehingga kesalahan dalam pekerjaan dapat diminimalkan.

2. Suhu Udara. Suhu udara yang terlalu panas di tempat kerja dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan dan mengakibatkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
3. Kebisingan. Karyawan membutuhkan lingkungan yang mendukung konsentrasi saat bekerja. Kebisingan dari mesin pabrik atau lalu lintas umum bisa mengganggu konsentrasi karyawan.
4. Ruang Kerja. Manajemen perusahaan perlu memastikan adanya ruang gerak yang memadai bagi karyawan agar mereka dapat bergerak dengan bebas. Ruang gerak yang terlalu sempit dapat menghambat produktivitas karyawan.
5. Keamanan Kerja. Keamanan kerja adalah faktor yang sangat penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan menciptakan ketenangan di antara karyawan saat bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka.

Indikator Lingkungan Kerja Indikator lingkungan kerja menurut Fachrezi & Khair (2020) adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Kondisi Kerja.
5. Hubungan antara karyawan dan pimpinan

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Objek Penelitian dan Metode	Hasil Penelitian
Al Afif, Merdeka & Sudapet (2024)	<i>Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Food and Beverage Restoran di Jawa Timur</i>	X1: Motivasi Kerja X2: Beban Kerja X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Karyawan Restoran Genki Sushi Surabaya (35 responden) Kuantitatif, Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Secara simultan seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Amelia & Fratiwi (2023)	<i>Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara</i>	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Karyawan Burger King Jakarta Utara (57 responden) Kuantitatif, Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.
Setianto & Firdaus	<i>Boosting Employee Performance through</i>	X1: Disiplin X2: Motivasi	Karyawan Toby's Branch	Disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Objek Penelitian dan Metode	Hasil Penelitian
(2024)	<i>Discipline, Motivation, and Supervision in Indonesia</i>	X3: Pengawasan Y: Kinerja	Sidoarjo (restoran) Kuantitatif, SPSS	terhadap kinerja karyawan.
Harry & Yanuar (2024)	<i>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi</i>	X1: Motivasi X2: Disiplin X3: Lingkungan Kerja Z: Komitmen Organisasi Y: Kinerja	Karyawan Hotel XYZ SEM-PLS	Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
Danial, Widjajani & Utomo (2024)	<i>Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	X1: Motivasi X2: Lingkungan Kerja X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja	PT New Paradise Purworejo Regresi Linear Berganda	Ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Wijaya (2023)	<i>Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Gemilang Internusa</i>	X1: Motivasi X2: Disiplin Kerja X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja	PT Surya Gemilang Internusa Kuantitatif (SPSS)	Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Beberapa penelitian terdahulu

2.3. Dugaan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang mampu mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow, setiap individu terdorong untuk bekerja karena adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Selain itu, Teori Dua Faktor Herzberg menjelaskan bahwa faktor motivator, seperti penghargaan, pencapaian, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang, mampu meningkatkan semangat kerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pada industri *food and beverage*, motivasi kerja menjadi faktor penting karena karyawan dituntut memberikan pelayanan yang cepat, ramah, dan berkualitas dalam situasi kerja yang dinamis.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif dan menunjukkan tanggung jawab kerja yang lebih besar (Praditya et al., 2025). Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula usaha yang diberikan untuk mencapai

target pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian terbaru mendukung hubungan tersebut. Penelitian Danial et al., (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Harry & Yanuar (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Khusus pada sektor restoran, penelitian Al Afif et al., (2024) menemukan bahwa motivasi kerja bersama variabel lain berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan, meskipun pengaruh parsial motivasi tidak signifikan pada objek penelitian tersebut. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan masih adanya peluang penelitian lebih lanjut pada konteks restoran yang berbeda.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan

2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati seluruh peraturan, standar operasional prosedur (SOP), dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja adalah perilaku sadar dan kesiapan seorang karyawan yang dengan senang hati memenuhi standar norma-norma yang ditetapkan dalam artian disiplin tidak dibentuk dengan paksaan, tetapi harus dilandasi oleh kesadaran dan kesediaan untuk menaati peraturan (Safrila & Oktiani, 2024). Dalam perspektif Teori *Reinforcement* dari Skinner, perilaku disiplin dapat dibentuk melalui pemberian penghargaan maupun sanksi sehingga karyawan terdorong mempertahankan perilaku kerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Pada industri restoran, disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting karena berkaitan dengan ketepatan waktu, kebersihan, pelayanan kepada pelanggan, serta kepatuhan terhadap standar keamanan pangan. Tingkat disiplin yang tinggi memungkinkan pelayanan berlangsung lebih cepat, kesalahan kerja berkurang, dan kepuasan pelanggan meningkat.

Beberapa penelitian terbaru memperkuat hubungan tersebut. Amelia & Fratiwi (2023) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Burger King Jakarta Utara. Penelitian Setianto & Firdaus (2024) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Selain itu, penelitian pada sektor jasa oleh Harry & Yanuar (2024) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Konsistensi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan

2.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar karyawan dan memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun yang menyangkut aspek sosial dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Ismail et al., 2023). Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg, lingkungan kerja termasuk faktor higiene (*hygiene factors*) yang berperan dalam menciptakan kenyamanan kerja dan mencegah munculnya ketidakpuasan. Dalam industri restoran, lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta memiliki hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan semangat kerja, mengurangi stres, dan membantu karyawan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Kristin et al., 2022).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Afif et al., (2024) restoran Genki Sushi Surabaya membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Danial et al., (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian pada sektor jasa lainnya oleh Harry & Yanuar (2024) juga menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif diperkirakan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan restoran.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

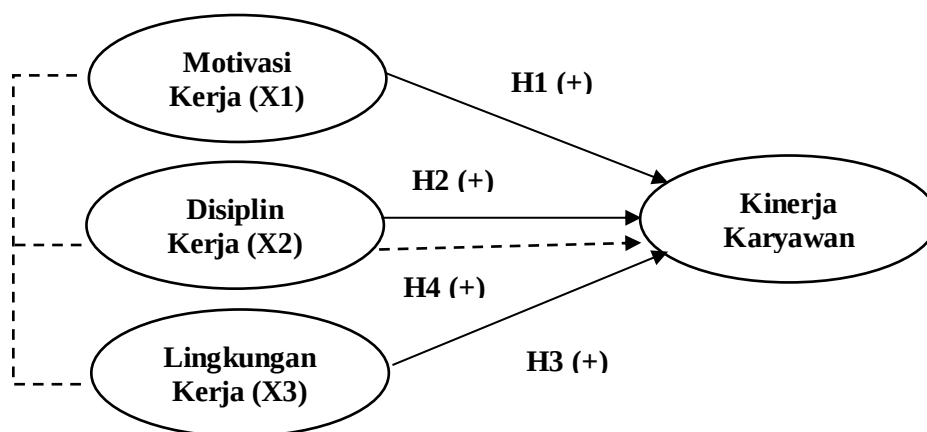
Kinerja karyawan menggambarkan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu disuatu perusahaan tempat bekerjanya, menilai kinerja karyawan dapat diperoleh dengan berbagai cara atau metode yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan (Razmayanti & Kusuma, 2024). Dalam perspektif **Teori Perilaku Organisasi**, kinerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu, psikologis, dan lingkungan kerja. Motivasi kerja memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal, disiplin kerja memastikan pekerjaan dilaksanakan sesuai prosedur dan target, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas. Pada industri restoran, ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk kualitas pelayanan, kecepatan kerja, dan kepuasan pelanggan sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan secara emosional, jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut merasa nyaman dalam pekerjaannya, melaksanakan tugasnya dengan cara memanfaatkan waktu kerja secara efektif (Syifa et al., 2023).

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Afif et al., (2024) pada industri restoran menyimpulkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh Danial et al., (2022) dan Wijaya (2023) yang menunjukkan bahwa kombinasi motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diduga bahwa semakin tinggi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kualitas lingkungan kerja yang dimiliki karyawan restoran, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

H4 : Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan literatur kajian, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

3.1. Metode Penelitian

3.1.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Haifa et al., (2025) Variabel penelitian merupakan unsur, sifat, atau karakteristik tertentu yang menjadi fokus dalam suatu studi ilmiah. yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

Variabel bebas (*Independent Variable*)

Menurut Haifa et al., (2025) Variabel bebas adalah faktor yang memberikan pengaruh, sedangkan variabel terikat adalah hasil atau dampak dari perlakuan tersebut. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3)

Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Haifa et al., (2025) Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Definisi Operasional

Operasional variabel digunakan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep, dimensi, indicator dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel lainnya. Selain itu tujuan definisi operasional untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi.

Tabel 2. Definisi Konsep dan Operasional Penelitian

Nama Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. (Adinda et al., 2023)	1. Balas Jasa 2. Kondisi Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Prestasi Kerja 5. Pengakuan dari atasan Aslamia & Siska (2025)	Likert 1-5
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Atmaja et al., 2023)	1. Kehadiran kerja. 2. Ketaatan pada peraturan kerja. 3. Tanggungjawab pada standar kerja. (Parungato et al., 2025)	Likert 1-5
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan	1. Fasilitas 2. Kebisingan 3. Sirkulasi udara	Likert 1-5

Nama Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
	bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun yang menyangkut aspek sosial dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. (Ismail et al., 2023)	4. Kondisi Kerja. 5. Hubungan antara karyawan dan pimpinan (Fachrezi & Khair, 2020)	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adiba & Rosita, 2023).	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Hasil Kerja 3. Kerja Sama (<i>Teamwork</i>). 4. Kemampuan (<i>Ability/Competency</i>) Robbins (2021) dalam Vuong & Nguyen (2022)	Likert 1-5

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, 2026

3.1.2. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Objek Penelitian

Menurut Mahendra et al., (2024) objek penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam uraian diatas peneliti akan melakukan objek penelitian pada Waroeng Steak & Shake yang dilakukan di 2 outlet Waroeng Steak & Shake yaitu Waroeng Steak & Shake Majapahit dan Imam Bonjol kota Semarang.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek yang memiliki satu karakteristik yang sama, meskipun objek dalam populasi dapat berbeda dalam gejala-gejala lainnya yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Haifa et al., 2025). Populasi pada penelitian ini ada seluruh karyawan Waroeng Steak & Shake 2 outlet dari Waroeng Steak & Shake yaitu Waroeng Steak & Shake Majapahit dan Imam Bonjol kota Semarang sebanyak 30 orang.

Sampling atau sampel merupakan teknik di mana peneliti secara sistematis memilih sejumlah kecil item atau individu dari sebuah populasi yang telah ditentukan sebelumnya (Fadhilah et al., 2024).

Sampel dapat diambil dengan teknik *sampling jenuh/sampling sensus (Nonprobability Sampling)*. Karena populasi sudah diketahui jumlahnya dan peneliti ingin melakukan penelitian dengan menggunakan sampel dari keseluruhan jumlah populasi yang ada pada karyawan Waroeng Steak & Shake yang dilakukan di 2 outlet Waroeng Steak & Shake yaitu Waroeng Steak & Shake Majapahit dan Imam Bonjol kota Semarang berjumlah 30 orang karyawan.

3.1.3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Proses penyebaran dan

pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung di tempat yang menjadi objek penelitian. Alasan menggunakan metode survey dengan menyebar kuesioner secara langsung kepada responden adalah agar peneliti dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya. Penggunaan metode tersebut juga diharapkan dapat mengungkap persepsi responden yang sebenarnya.

Metode Kuesioner (Angket)

Menurut Rumnia (2024) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Meskipun, Dalam penelitian ini data primer yang digunakan adalah data persepsi konsumen berdasarkan hasil kuesioner. Kuesioner yang dibagikan disertai surat permohonan pengisian kuesioner dan penjelasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena yang ada. Fenomena sosial di sini telah dijelaskan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 3. Skala Pengukuran

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kuesioner disebar secara *online*, dimana penyebaran kuesioner secara online menggunakan *Google Form* untuk menyebarkan kuesioner ini kepada para responden (*online*). Kuesioner yang disebar secara online dikarenakan agar waktu kerja responden tidak terganggu, dimana pengisian kuesioner dapat dilakukan di waktu yang senggang dan darimana saja. Pada saat melakukan penyebaran kuesioner melalui *online*, setiap akun hanya dapat melakukan satu kali submit dan tidak diperkenankan mengedit jawaban. Selain itu jawaban tidak dapat di submit jika setiap pertanyaan belum terjawab. Hal ini dilakukan untuk menghindari data kembar/jawaban kosong pada setiap responden.

3.2. Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Analisis Kuantitatif

Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian kuantitatif, data biasanya dikumpulkan dengan cara menyusun angket atau kuesioner. Semua pihak yang mengisi angket atau kuesioner tersebut disebut sebagai responden. Hal ini karena mereka memberikan respons terhadap angket yang dibagikan dan menjawab serangkaian pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti (Haifa et al., 2025).

Tahapan-tahapan dari analisis data kuantitatif adalah :

1. *Editing* (Pengeditan) Tahapan ini berfungsi untuk memilih data yang diperlukan dalam

penelitian dan membuang data yang tidak diperlukan.

2. *Coding* (Pemberian Kode) Tahapan ini merupakan proses pemberian kode-kode tertentu terhadap macam-macam kuesioner untuk pengkategorian yang sama.
3. *Tabulating* (Tabulasi) Tahapan ini berfungsi untuk mengelompokkan data secara teratur atas jawaban-jawaban yang akan dihitung dan dijumpai sampai berbentuk guna, dengan demikian melalui tabulasi ini nantinya akan dipakai membuat data table untuk mendapatkan pengaruh antara variabel yang ada.

Beberapa tahapan dalam pengujian kelayakan data pada penelitian ini diantaranya:

1. Uji Validitas

Validitas instrumen menandakan seberapa akurat alat penelitian dapat menghasilkan data yang sesuai dengan pengukuran yang diinginkan (Sitohang, 2023). Uji signifikansi dilakukan dengan cara nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel. Kriteria penilaian uji validitas adalah apabila r hitung $> r$ tabel, maka item kuesioner tersebut valid. Apabila r hitung $< r$ tabel, maka dikatakan item kuesioner tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sitohang (2023) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas yaitu menggunakan batasan 0,6 yang artinya suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai menunjukkan *Alpha cronbach* lebih besar dari 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan dapat digunakan untuk melakukan peralihan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik yaitu :

3.1 Uji Normalitas

Penilaian uji normalitas dapat memperkuat apakah sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau bahkan memverifikasi distribusi normal dari seluruh populasi (Sitohang, 2023). Dalam penelitian ini dalam menguji normalitas data peneliti menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov dengan nilai signifikansi 0,05. Adapun pengujian Kolmogorov – Smirnov dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut : H_0 : Data residual berdistribusi normal H_a : Data residual tidak berdistribusi normal Kriteria :

- a. Jika signifikan $> \alpha$ (0,05) maka dapat dinyatakan H_0 diterima yang berarti data residual terdistribusi normal.
- b. Jika signifikan $< \alpha$ (0,05) maka dapat dinyatakan H_0 ditolak yang berarti data residual tidak terdistribusi normal.

3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dua atau lebih variabel bebas (independen) yang tersedia mengandung gejala multikolinier atau tidak (Sitohang, 2023). Model regresi yang baik semestinya tidak akan terjadi kolerasi diantara variabel independen. Dalam mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. *Tolerance* bertujuan untuk mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah maka sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1/Tolerance$. Adapun nilai *cut off* yang biasanya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah sebagai berikut :

- a. Jika $tolerance \leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$ maka terjadi multikolinieritas.
- b. Jika $tolerance \geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk menguji apakah dalam sebuah

model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Sitohang (2023) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan adanya bias atau tidak adanya bias dalam model analisis regresi. Model regresi dapat dinyatakan homoskedastisitas jika varian residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, sebaliknya model regresi dinyatakan heteroskedastisitas jika varian dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lain berbeda. Jadi model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadinya model regresi homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara SRESID (*residual*) dan nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dimana sumbu Y adalah y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang sudah di standarisasi. Berikut ini dasar analisisnya :

- Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka akan terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

3.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan (variabel terikat).
X ₁	= Motivasi kerja (variabel bebas).
X ₂	= Disiplin kerja (variabel bebas).
X ₃	= Lingkungan kerja (variabel bebas).
α	= Konstanta.
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi.
e	= Error / tingkat kesalahan yang dapat ditolerir

3.4. Pengujian Hipotesis

3.4.1. Uji Parsial (T)

Uji T adalah salah satu tes statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji t yaitu:

- Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.)
 - Jika nilai Sig < Probabilitas 0,05, maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y dengan artian hipotesis diterima
 - Jika nilai Sig > Probabilitas 0,05, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y dengan artian hipotesis ditolak.
- Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel
 - Jika nilai t hitung < t tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y dengan artian hipotesis diterima.
 - Jika nilai t hitung > t tabel, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y dengan artian hipotesis ditolak.

3.4.2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R – squared*. Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai *R- square* (R²) pada tabel *Model Summary*.

Nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, Sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel – variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

3.4.3. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji simultan merupakan uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk menilai kelayakan model penelitian serta menguji hipotesis bahwa semua koefisien regresi variabel bebas sama dengan nol atau tidak.

Menurut Sitohang (2023) uji F digunakan untuk menunjukkan apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka model regresi dinyatakan layak digunakan dan variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh beberapa variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen sehingga dapat diketahui apakah model penelitian yang dibangun memiliki kemampuan menjelaskan variasi variabel terikat.

Pengujian dilakukan menggunakan *output ANOVA (Analysis of Variance)* pada perangkat lunak statistik SPSS. Hipotesis yang digunakan adalah:

H₀ : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Minimal ada satu $\beta \neq 0$, artinya motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.)

Jika nilai **Sig.** < **0,05**, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika nilai **Sig.** > **0,05**, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Artinya, ketiga variabel tersebut secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan nilai Fhitung dan Ftabel

Jika **Fhitung** > **Ftabel**, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Jika **Fhitung** ≤ **Ftabel**, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Dalam penelitian ini, keputusan lebih umum didasarkan pada nilai signifikansi (*p-value*) karena lebih praktis.