

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SFA Steak & Resto Cabang Mojosoongo Kota Surakarta

Irfan Thoyib Alamin¹, Asih Handayani²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: irfanthoyib86@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan operasional bisnis restoran karena kualitas layanan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara konsisten. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Cabang Mojosoongo Kota Surakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 46 karyawan yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,763 menunjukkan bahwa 76,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 23,7% dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan disiplin kerja perlu menjadi prioritas manajerial dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan tetap mempertahankan lingkungan kerja dan pengembangan motivasi sebagai faktor pendukung.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

Employee performance is an important factor in sustaining restaurant operations because service quality depends heavily on employees' ability to perform their duties consistently. This study aimed to analyze the effects of work environment, work discipline, and work motivation on employee performance at SFA Steak & Resto Mojosoongo Branch, Surakarta City. The study employed a quantitative approach using primary data collected through questionnaires. The population and sample consisted of 46 employees selected using saturated sampling. The

data were analyzed using SPSS through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination analyses. The findings reveal that the work environment does not have a significant effect on employee performance, while work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation also does not have a significant effect on employee performance. However, work environment, work discipline, and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. The Adjusted R Square of 0.763 indicates that 76.3% of the variation in employee performance is explained by the three independent variables, while the remaining 23.7% is explained by other factors outside the model. These findings suggest that strengthening work discipline should be a managerial priority for improving employee performance, while maintaining a supportive work environment and developing employee motivation remain important complementary efforts.

Keywords : *Work Environment, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance, Human Resource Management.*

LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang menentukan keberlangsungan operasional perusahaan, khususnya pada industri restoran yang mengandalkan interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan. Karakteristik pekerjaan pada sektor ini menuntut karyawan untuk mampu bekerja secara cepat, tepat, konsisten, serta menjaga kualitas pelayanan dalam kondisi jumlah pelanggan yang dapat berubah-ubah. SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo Kota Surakarta merupakan salah satu usaha kuliner yang menghadapi tuntutan tersebut. Aktivitas pelayanan yang berlangsung dengan intensitas tinggi membuat perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan mampu mempertahankan standar kerja sekaligus memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan pelanggan. Kondisi tersebut menempatkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai bagian penting dalam menjaga keberlanjutan kinerja operasional perusahaan.

Gambaran mengenai kinerja karyawan SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo menunjukkan adanya perkembangan positif selama periode 2023–2025. Rata-rata penilaian kinerja meningkat dari 82% pada tahun 2023 menjadi 83,40% pada tahun 2024 dan mencapai 84,80% pada tahun 2025. Meskipun mengalami peningkatan, pencapaian tersebut masih berada di bawah target maksimal 100%. Pada beberapa aspek juga masih terdapat ruang perbaikan, terutama berkaitan dengan kedisiplinan, tanggung jawab, sikap, komunikasi, dan kompetensi. Kondisi ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja belum sepenuhnya menghilangkan kesenjangan antara standar yang diharapkan perusahaan dan capaian aktual karyawan.

Persoalan kinerja tersebut berkaitan dengan kondisi disiplin kerja yang belum sepenuhnya konsisten. Data perusahaan mencatat 31 pelanggaran disiplin pada tahun 2023, kemudian turun menjadi 16 kasus pada tahun 2024, tetapi kembali meningkat menjadi 25 kasus pada tahun 2025. Pelanggaran tersebut meliputi keterlambatan hadir, ketidakpatuhan terhadap ketentuan seragam, serta persoalan tanggung jawab pekerjaan. Fluktuasi tersebut

menjadi perhatian karena ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan merupakan bagian yang penting dalam operasional restoran. Ketika salah satu karyawan tidak hadir sesuai jadwal atau tidak menjalankan ketentuan kerja, pembagian tugas dan koordinasi pelayanan dapat ikut terdampak.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan dua aspek lain yang relevan untuk dipertimbangkan. Lingkungan kerja, khususnya hubungan sosial dan komunikasi antarpegawai, memiliki keterkaitan dengan kelancaran koordinasi dalam pekerjaan yang membutuhkan kerja sama tim. Pada lingkungan restoran, komunikasi yang kurang efektif dapat menghambat pertukaran informasi dan memperlambat penyelesaian pekerjaan. Pada saat yang sama, motivasi kerja berkaitan dengan dorongan karyawan untuk menyelesaikan tugas, mengembangkan kemampuan, dan mempertahankan keterlibatan dalam pekerjaan. Namun, kedua faktor tersebut tidak selalu menghasilkan pengaruh yang sama terhadap kinerja pada setiap konteks organisasi.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu menjadi dasar penting untuk melakukan pengujian lebih lanjut. Sejumlah penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lain memperoleh hasil yang tidak signifikan. Pola yang sama ditemukan pada disiplin kerja dan motivasi kerja. Abizar et al. (2025) dan Kartika dan Patmarina (2024) menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja, sedangkan Tarlih dan Hendratmoko (2025) memperoleh hasil yang berbeda. Pada variabel motivasi, Farizha dan Husain (2024) serta Sihombing et al. (2024) menemukan pengaruh signifikan, sementara Afif et al. (2024) tidak menemukan pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil tersebut memperlihatkan bahwa hubungan antara faktor-faktor sumber daya manusia dan kinerja masih bersifat kontekstual dan belum memberikan pola yang seragam. Research gap juga terlihat dari karakteristik objek penelitian terdahulu yang banyak dilakukan pada sektor manufaktur, instansi pemerintahan, maupun organisasi berskala besar. Karakteristik tersebut tidak sepenuhnya identik dengan industri restoran yang memiliki ritme kerja cepat, interaksi pelanggan yang tinggi, pembagian kerja yang dinamis, serta ketergantungan pada koordinasi antarkaryawan. Penelitian yang menguji lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan dalam konteks restoran lokal masih perlu diperkuat. Kondisi empiris di SFA Steak & Resto Cabang Mojosoongo juga memperlihatkan adanya persoalan komunikasi dan koordinasi, ketidakstabilan kepatuhan terhadap SOP, serta perbedaan motivasi ketika beban kerja meningkat.

Penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Cabang Mojosoongo Kota Surakarta. Pengujian ketiga variabel dalam satu model diharapkan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada sektor restoran. Secara empiris, penelitian ini juga diarahkan untuk memperjelas ketidakkonsistenan temuan penelitian terdahulu melalui pengujian pada konteks organisasi jasa makanan dan minuman dengan karakteristik operasional yang intensif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Cabang Mojosoongo Kota Surakarta.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Penelitian dilaksanakan pada karyawan SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo Kota Surakarta. Populasi penelitian terdiri atas 46 karyawan. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh, sehingga jumlah responden yang dianalisis sebanyak 46 orang.

Data yang digunakan berupa data kuantitatif dengan sumber data primer. Data primer diperoleh secara langsung dari karyawan SFA Steak & Resto Cabang Mojosongo Kota Surakarta sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang dibagikan kepada seluruh responden. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Kuesioner mengukur empat variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y).

Sebelum dilakukan analisis utama, kualitas instrumen diperiksa melalui uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan program SPSS. Validitas item diuji menggunakan korelasi *product moment*, sedangkan reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya, kelayakan model regresi diperiksa melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, multikolinearitas dievaluasi melalui nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), sedangkan heteroskedastisitas diuji menggunakan metode Glejser.

Analisis data dilakukan secara bertahap. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban pada setiap variabel penelitian. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian pengaruh masing-masing variabel independen dilakukan melalui uji t, sedangkan pengaruh ketiga variabel secara simultan dan kelayakan model diuji melalui uji F. Besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan dinilai menggunakan koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengujian statistik dilakukan dengan bantuan SPSS pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebanyak 46 kuesioner berhasil dikembalikan dan seluruhnya dapat digunakan dalam analisis. Komposisi responden relatif berimbang berdasarkan jenis kelamin, yaitu 22 laki-laki (47,8%) dan 24 perempuan (52,2%). Berdasarkan usia, responden didominasi kelompok 19–29 tahun sebanyak 43 orang (93,5%), sedangkan kelompok 30–39 tahun berjumlah 3 orang (6,5%). Dari sisi masa kerja, 20 responden (43,5%) memiliki masa kerja kurang dari dua tahun, sedangkan masing-masing 13 responden (28,3%) berada pada kelompok masa kerja 2–3 tahun dan lebih dari tiga tahun. Karakteristik tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan berusia relatif muda dengan pengalaman kerja yang masih berada pada tahap awal hingga menengah.

Kualitas Instrumen dan Pengujian Asumsi Model

Instrumen penelitian menunjukkan kualitas pengukuran yang memadai. Seluruh item pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi 0,000 pada pengujian validitas sehingga memenuhi kriteria yang digunakan dalam penelitian. Konsistensi internal juga terpenuhi karena Cronbach's Alpha lingkungan kerja sebesar 0,834, disiplin kerja 0,902, motivasi kerja 0,827, dan kinerja karyawan 0,895.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,834	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,902	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,827	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,895	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Pengujian asumsi model juga memberikan hasil yang mendukung penggunaan regresi linear berganda. Residual memiliki nilai Kolmogorov–Smirnov sebesar 0,086 dengan Asymp. Sig. 0,200, sehingga tidak ditemukan penyimpangan dari distribusi normal. Nilai tolerance seluruh prediktor berada di atas 0,10 dan VIF berada di bawah 10. Dengan demikian, hubungan antarvariabel independen tidak memperlihatkan persoalan multikolinearitas. Pengujian Glejser menghasilkan nilai signifikansi 0,076 untuk lingkungan kerja, 0,381 untuk disiplin kerja, dan 0,249 untuk motivasi kerja, sehingga tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas.

Gambaran Deskriptif Variabel Penelitian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata keseluruhan 3,856, yang menggambarkan penilaian responden yang relatif positif terhadap kondisi kerja. Nilai tertinggi, yaitu 3,93, terdapat pada ketersediaan fasilitas yang membantu pekerjaan. Sebaliknya, nilai terendah sebesar 3,80 muncul pada aspek pencahayaan dan kelancaran komunikasi antarkaryawan.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Pernyataan	Mean
Suasana tempat kerja membuat nyaman	3,89
Pencahayaan membantu bekerja optimal	3,80
Sistem keamanan kerja baik	3,87
Hubungan antar karyawan terjalin baik	3,83
Komunikasi antar karyawan berjalan lancar	3,80
Fasilitas kerja membantu pekerjaan	3,93
Rata-rata	3,856

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Pola tersebut memperlihatkan bahwa sarana kerja relatif telah memenuhi kebutuhan operasional, sedangkan aspek komunikasi dan kenyamanan fisik masih memiliki ruang perbaikan. Meskipun demikian, kondisi lingkungan kerja belum menjadi faktor pembeda yang cukup kuat untuk menghasilkan perubahan kinerja secara statistik.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata 3,979. Nilai tertinggi sebesar 4,22 terdapat pada pernyataan mengenai tanggung jawab terhadap pekerjaan, sedangkan nilai terendah sebesar 3,78 berkaitan dengan kehadiran sesuai jadwal kerja.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Disiplin Kerja

Pernyataan	Mean
Hadir sesuai jadwal kerja	3,78
Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu	3,91
Mematuhi peraturan perusahaan	3,87
Bekerja sesuai SOP	4,04
Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	4,22
Menjaga kualitas pekerjaan	4,13
Bekerja secara konsisten setiap hari	3,85
Menjalankan pekerjaan sesuai prosedur	4,02
Rata-rata	3,979

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Kesenjangan antara tanggung jawab dan ketepatan waktu menjadi temuan penting. Karyawan relatif kuat dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan, tetapi kepatuhan terhadap waktu kerja belum berada pada tingkat yang sama. Dalam operasi restoran, kedua aspek tersebut saling melengkapi: tanggung jawab menjaga penyelesaian tugas, sementara ketepatan waktu memastikan tugas tersebut tersedia ketika dibutuhkan oleh alur pelayanan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki rata-rata 3,676. Skor tertinggi sebesar 4,13 terdapat pada kesempatan mempelajari hal baru dan kejelasan rencana pengembangan karier. Sementara itu, skor terendah sebesar 3,04 muncul pada persepsi mengenai kesesuaian gaji dengan pekerjaan.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Pernyataan	Mean
Gaji sesuai dengan pekerjaan	3,04
Pendapatan membantu memenuhi kebutuhan hidup	3,37

Pernyataan	Mean
Hasil kerja dihargai perusahaan	3,65
Mendapat penghargaan atas hasil kerja	3,43
Memiliki keinginan meningkatkan kemampuan	4,02
Pekerjaan memberi kesempatan belajar	4,13
Pekerjaan penting bagi diri sendiri	3,63
Memiliki rencana pengembangan karier	4,13
Rata-rata	3,676

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Kontras tersebut menarik karena aspek pengembangan diri dan dorongan internal relatif kuat, sementara dimensi ekonomi memperoleh penilaian lebih rendah. Dengan kata lain, motivasi karyawan dalam konteks penelitian ini tidak semata-mata bertumpu pada imbalan ekonomi. Namun, perbedaan tersebut belum menghasilkan pengaruh parsial yang cukup kuat terhadap kinerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memperoleh rata-rata 4,011. Skor tertinggi sebesar 4,61 terdapat pada kemampuan menjaga kepercayaan perusahaan, sedangkan skor terendah sebesar 3,78 terdapat pada kemampuan menghindari penundaan pekerjaan.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Pernyataan	Mean
Menyelesaikan pekerjaan dengan hasil baik	3,85
Meminimalkan kesalahan	4,11
Menyelesaikan pekerjaan sesuai target	3,80
Mempertahankan produktivitas	3,80
Tidak menunda pekerjaan	3,78
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3,87
Mampu bekerja sama	4,09
Menjaga komunikasi dengan tim	4,02
Bertanggung jawab atas pekerjaan	4,17
Menjaga kepercayaan perusahaan	4,61
Rata-rata	4,011

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Kinerja yang relatif tinggi pada aspek menjaga kepercayaan, tanggung jawab, dan meminimalkan kesalahan memperlihatkan bahwa karyawan memiliki orientasi yang kuat terhadap kewajiban pekerjaan. Namun, skor yang lebih rendah pada ketepatan waktu dan penundaan pekerjaan mengisyaratkan adanya ruang peningkatan pada dimensi temporal kinerja.

Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	7,370	2,871	–	2,567	0,014
Lingkungan Kerja (X_1)	0,159	0,193	0,104	0,824	0,414
Disiplin Kerja (X_2)	0,748	0,147	0,682	5,106	0,000
Motivasi Kerja (X_3)	0,178	0,133	0,147	1,341	0,187

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Koefisien lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,159, tetapi nilai signifikansinya mencapai 0,414, lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, peningkatan persepsi terhadap lingkungan kerja belum disertai bukti statistik yang cukup untuk menyatakan adanya perubahan kinerja karyawan.

Temuan ini perlu dibaca bersama statistik deskriptif. Lingkungan kerja secara umum telah dinilai baik, dengan fasilitas kerja sebagai aspek tertinggi (3,93). Pada kondisi seperti itu, fasilitas dan kondisi kerja kemungkinan lebih berfungsi sebagai prasyarat operasional daripada sumber variasi kinerja. Karyawan tetap dituntut memenuhi target pelayanan meskipun terdapat perbedaan persepsi mengenai pencahayaan atau komunikasi. Karakteristik pekerjaan restoran yang memiliki pembagian tugas, SOP, serta pengawasan langsung juga dapat mengurangi ketergantungan kinerja terhadap variasi kondisi lingkungan.

Temuan tersebut belum sepenuhnya mendukung kerangka teoritis yang digunakan dalam penelitian. Organizational Behavior Theory menempatkan lingkungan organisasi sebagai salah satu konteks yang memengaruhi perilaku individu. Namun, hasil empiris memperlihatkan bahwa pengaruh tersebut bersifat kontekstual. Pada SFA Steak & Resto, mekanisme kerja yang terstruktur tampaknya lebih menentukan perilaku kerja dibandingkan variasi kondisi lingkungan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan Warongan et al. (2022), yang dalam penelitian pada PT Jordan Bakery Tomohon juga menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, hasil penelitian berbeda dengan Subardjo et al. (2023), Afif et al. (2024), Abizar et al. (2025), dan Asih et al. (2025), yang menemukan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Perbedaan tersebut memperlihatkan bahwa kontribusi lingkungan kerja tidak bersifat universal; karakteristik pekerjaan, sistem pengawasan, budaya organisasi, dan pola operasional dapat menentukan seberapa besar lingkungan kerja menjadi determinan kinerja.

Implikasi praktisnya, manajemen tetap perlu menjaga kualitas fasilitas, pencahayaan, dan komunikasi internal meskipun variabel tersebut tidak terbukti signifikan secara parsial. Pemeliharaan kondisi kerja yang baik lebih tepat ditempatkan sebagai strategi pendukung daripada satu-satunya instrumen peningkatan kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki koefisien regresi 0,748 dengan nilai Beta terstandar 0,682, nilai t sebesar 5,106, dan signifikansi 0,000. Karena $p < 0,05$, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga prediktor yang diuji, disiplin juga mempunyai koefisien Beta terbesar sehingga menjadi prediktor yang paling dominan dalam model.

Kekuatan pengaruh tersebut memiliki keterkaitan dengan pola jawaban responden. Tanggung jawab memperoleh skor tertinggi dalam variabel disiplin, yaitu 4,22, sedangkan ketepatan waktu merupakan aspek terendah dengan skor **3,78**. Artinya, karyawan telah memiliki orientasi tanggung jawab yang kuat, tetapi masih terdapat ruang untuk memperbaiki kepatuhan terhadap jadwal kerja. Dalam operasional restoran, disiplin waktu memiliki konsekuensi langsung terhadap pembagian tugas, kesiapan operasional, dan beban kerja anggota tim lainnya. Oleh sebab itu, disiplin tidak hanya mencerminkan kepatuhan administratif, tetapi juga menjadi mekanisme yang menjaga kesinambungan proses pelayanan.

Temuan ini memberikan dukungan empiris terhadap Organizational Behavior Theory. Perilaku disiplin merupakan bentuk perilaku individu yang diarahkan oleh aturan, prosedur, dan struktur organisasi. Ketika perilaku tersebut diterapkan secara konsisten, proses kerja menjadi lebih teratur dan standar pelayanan lebih mudah dipertahankan.

Hasil penelitian ini juga memperkuat sejumlah penelitian terdahulu. Amelia dan Fratiwi (2023) menemukan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Burger King Jakarta Utara. Sinurat et al. (2022) memperoleh temuan serupa pada restoran XO Suki Medan. Konsistensi juga terlihat pada penelitian Abizar et al. (2025) serta Reshianawati et al. (2025), yang menempatkan disiplin sebagai faktor penting dalam pembentukan kinerja.

Temuan tersebut mempunyai implikasi manajerial yang lebih langsung dibandingkan variabel lainnya. Perusahaan dapat memprioritaskan penguatan ketepatan waktu melalui monitoring kehadiran, evaluasi berkala, pembinaan terhadap pelanggaran, serta penghargaan bagi karyawan dengan kepatuhan yang baik. Rekomendasi tersebut sejalan dengan fakta bahwa aspek ketepatan waktu merupakan titik terendah dalam disiplin kerja, sementara tanggung jawab telah menjadi kekuatan utama.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memiliki koefisien regresi 0,178 dan Beta 0,147, dengan t sebesar 1,341 serta signifikansi 0,187. Nilai p tersebut berada di atas 0,05 sehingga belum terdapat bukti statistik yang cukup untuk menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Menariknya, rata-rata motivasi kerja masih relatif baik, yaitu 3,676. Aspek pengembangan diri dan rencana karier memperoleh skor tertinggi sebesar 4,13, sementara kesesuaian gaji dengan pekerjaan hanya 3,04. Pola tersebut mengindikasikan bahwa keberadaan motivasi belum otomatis menghasilkan variasi kinerja. Karyawan dapat memiliki dorongan untuk belajar dan berkembang, tetapi pelaksanaan pekerjaan sehari-hari tetap dibatasi oleh SOP, pembagian tugas, dan mekanisme pengawasan organisasi.

Secara teoritis, hasil tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan pandangan Robbins dan Judge yang menempatkan motivasi sebagai proses yang berkaitan dengan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu. Namun, temuan empiris penelitian ini memperlihatkan bahwa pengaruh motivasi tidak berdiri sendiri. Dalam organisasi dengan sistem kerja terstruktur, perilaku karyawan dapat lebih kuat diarahkan oleh aturan operasional daripada perbedaan tingkat motivasi personal.

Temuan ini memiliki persamaan dengan Kartika dan Patmarina (2024), yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan restoran Rengganis. Afif, Merdeka, dan Sudapet (2024) juga memperoleh hasil bahwa motivasi tidak signifikan secara parsial pada konteks food and beverage. Sebaliknya, hasil penelitian berbeda dengan Biyantomo dan Indriyani (2026), yang menemukan pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Yoshinoya Restaurant Bekasi.

Perbedaan tersebut mengisyaratkan bahwa efektivitas motivasi sebagai pendorong kinerja sangat mungkin dipengaruhi oleh sistem penghargaan, peluang karier, kepemimpinan, dan karakteristik pekerjaan. Pada SFA Steak & Resto, motivasi tetap relevan untuk dipelihara, terutama melalui pengembangan kompetensi dan kejelasan karier, tetapi peningkatan kinerja tidak cukup hanya mengandalkan strategi motivasional.

Pengaruh Simultan dan Daya Jelaskan Model

**Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1449,720	3	483,240	49,174	0,001 ^b
	Residual	412,737	42	9,827		
	Total	1862,457	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Uji simultan menghasilkan $F = 49,174$ dengan signifikansi 0,001. Artinya, model yang memasukkan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki kemampuan menjelaskan kinerja karyawan secara statistik. Temuan ini penting karena dua variabel yang tidak signifikan secara parsial tetap menjadi bagian dari model yang signifikan ketika diuji secara simultan.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,882	0,778	0,763	3,135

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,763 berarti model menjelaskan sekitar 76,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan 23,7% lainnya berada di luar variabel yang dianalisis. Besarnya daya jelaskan model mengindikasikan bahwa kombinasi kondisi lingkungan, disiplin, dan motivasi tetap relevan dalam memahami kinerja, meskipun kontribusi individual masing-masing prediktor tidak sama.

Secara teoretis, temuan simultan tersebut memperkuat perspektif Organizational Behavior Theory yang memandang perilaku dan hasil kerja sebagai konsekuensi dari interaksi berbagai faktor organisasi dan individu. Dengan demikian, hasil penelitian tidak tepat ditafsirkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi "tidak penting". Bukti statistik justru menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel dipertimbangkan bersama, model memiliki kemampuan penjelasan yang kuat; yang berbeda adalah kekuatan pengaruh parsialnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. 0,414), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan (Sig. 0,000), sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan (Sig. 0,187). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F sebesar 49,174 dan Sig. 0,001. Nilai Adjusted R² sebesar 76,3% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebesar 76,3%, sedangkan 23,7% dijelaskan faktor lain. Manajemen disarankan memprioritaskan peningkatan disiplin, khususnya ketepatan waktu dan kepatuhan prosedur kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abizar, M. A., Zulkarnain, I., & Sunardi, D. (2025). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warung Pringga Masakan Jepang Dan Eropa Tangerang Selatan*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Afrianti Ayu. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan P.T Indah Logistik Pekanbaru*.
- Amelia, R. W., Fratiwi, F., & Pamulang, U. (2023). *Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta*. 1(2), 317–326.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Atikah, N., Marginingsih, R., Manajemen, P. S., Bina, U., Informatika, S., Kerja, D., Kerja, L., & Kerja, P. (2026). *Issn : 3025-9495*. 25(4), 2–5.
- Ayu Kartika, H. P. (2024). *The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance At Rengganis Restaurant. International Journal Of Economics, Business And Interdisciplinary Research*, 1(1).
<https://doi.org/10.63922/Ijebir.V3i02.806>
- Ayudya, A. P. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*.
<https://doi.org/10.61132/Jumabedi.V2i3.784>
- Biyantomo, H. P., & Indriyani, F. (2026). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap*

- Kinerja Karyawan PT Multirasa Nusantara (Yoshinoya Restaurant) Bekasi. 2(4), 719–728.
- Darmo, D. O., Listyani, I., & Budi, K. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.58192/Ebismen.V4i3.3717>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Upper Saddle River, N.J. : Pearson/Prentice Hall, C2020.
- Dwi Nanda Suci Rahayu, A. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Starfood Internasional. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/2107/2112>
- Dwiana, F., Lumbanraja, P., & Pasaribu, R. H. (2025). The Influence Of Work Discipline, Work Environment And Work Motivation On Employee Performance. *Indonesian Journal Of Business Analytics*, 5(4), 2869–2878. <https://doi.org/10.55927/Ijba.V5i4.14959>
- Euis Rahma Nursyifa Subardjo, Wandy Zulkarnaen, A. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi F&B Yogya Sunda Heritage 60 Bandung. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 3. <https://doi.org/10.24127/Diversifikasi.V3i3.4482>
- Farizha, S. R., & Husain, B. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Biru Fast Food Nusantara A & W Restaurant Di Kota Tangerang. 1(2).
- Francesco Angelini, Massimiliano Castellani, L. V. (2026). *Alma Mater Studiorum Università Di Bologna Archivio Istituzionale Della Ricerca Terms Of Use : Some Rights Reserved . The Terms And Conditions For The Reuse Of This Version Of The Manuscript Are. June*. <https://doi.org/10.1080/15378020.2022.2077090>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (10th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, A., & Arditi, N. H. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MENAWAN: Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 2(4), 265–278. <https://doi.org/10.61132/Menawan.V2i4.734>
- Hapsari, F. M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisman: The Journal Of Business And Management*, 7(3). <https://doi.org/10.36815/Bisman.V7i3.3745>
- Hasibuan, H. H., & Daulay, M. T. (2025). Analysis Of Work Motivation, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance. *International Journal Of Society And Law*, 2(2). <https://doi.org/10.61306/Ijsl.V2i2.179>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Herminingsih, A., & Wiyoto, V. (2025). *The Effects Of Work Environment, Work Discipline, And Work Motivation On Employee Performance*. *Eduvest: Journal Of Universal Studies*, 5(3). <https://doi.org/10.59188/Eduvest.V5i3.50935>
- Jahroni, & Darmawan, D. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 5(2).
- Johan Sebastian Kristanto, H. N. (2020). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan F&B Hotel X Nusa Dua Bali.

- <https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/85007-ID-Analisa-Pengaruh-Motivasi-Kerja-Dan-Komp.Pdf>
- Kartika, A., & Patmarina, H. (2023). *The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance At Rengganis Restaurant Bandar Lampung City In 2023*. 03(02), 1012–1026.
- Lestari, D. I., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 121–131. <https://doi.org/10.54066/Jurma.V2i1.1256>
- Lubis, A. E. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Organisasi Dan Bisnis*, 5(3).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, I., & Susanto, S. (2024). Peningkatan Kinerja Karyawan Berkualitas: Peran Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja. *Solusi*, 23(1 ER).
- Muhammad Nawir S.Pd., M.Pd, R. A. B., & Sulis Rifka Afifah, A. L. (2024). *No Title*. 10(September), 301–320. <https://doi.org/https://doi.org/10.36989/Didaktik.V10i03.4451>
- Ni Kadek Reshianawati, I Gede Rihayana, B. N. K. P. (2025). Restoran New Furama Seafood Kedongan. 6(2021), 113–123.
- Ni Made Widya Artari Asih, Ni Nyoman Ari Novarini, S. R. W. (2025). Jurnal Emas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant Milk & Madu Beach Road Di Jurnal Emas. 6, 1824–1835. <https://doi.org/https://doi.org/10.36733/Emas.V7i1.13366>
- Okto Egia, Tasya Margaretta Silaban, Deslina Tampu Bolon, Oktavia Susanti Sitomorang, N. E. S. (2026). Impelementasi Lingkungan Kerja Non-Fisik. 1(1), 1–6.
- Pesta Sihombing, Andre Fitriano, J. B. H. (2024). *The Influence Of Work Environment, Work Discipline, And Work Motivation On Employee Performance At PT. Opal Coffee Indonesia*. *Jurnal MEGA*. <https://doi.org/https://doi.org/10.61696/Mega.V2i2.358>
- Pittaloka, J., & Foeh, J. E. H. J. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3).
- Rakhmad Wahyudi, Nizar Asmirulloh Laturuwa, P. S. P. (2025). Analisis Hambatan Kinerja Karyawan Pada Industri Food And Beverage Kafe Mojokerto. <https://doi.org/https://doi.org/10.70294/Jimu.V3i04.1099>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th Edition). Pearson.
- Rulianti, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 6(1), 849–858.
- Sanggita Galuh Prameswari, M. I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. <https://jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/Jebs/article/download/499/325>
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sinurat, G. A., Halawa, N., Irani, T., Fitri, D. A., & Agustina, M. (2022). *The Influence Of Motivation , Job Satisfaction , And Discipline Work On Employee Performance In Pt .*

- Global Penta Branch Restaurant Xo Suki Medan*. 11(01), 229–237.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Edisi 2)*. Alfabeta.
- Syawal, F., Merdeka, G., & Sudapet, I. N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja , Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food Dan Beverage Restoran Di Jawa Timur. 2, 74–82. <https://doi.org/10.29138/Jkis.V2i2.50>
- Tarlih, N. M. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja , Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Bakmi Surabaya Adisucipto ., 4(4), 7489–7495.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., Lumintang, G., Lingkungan, P., Dan, K., Kerja, S., & Kinerja, T. (2022). Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon Effect Of Work Environment And Work Stress On Employee Performance At *Jurnal EMBA*. 10(1), 963–972.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja* (6th Ed.). Rajawali Pers.