
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN SEAFOOD MAK JUDES DI JALAN SEI BATANG HARI NOMOR 111A DAN CITRALAND GAMACITY BLOK R5 NOMOR 08

Niat Harat Karnita Ndururu,¹ Nalom Siagian,² Kepler Sinaga³

¹²³Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas HKBP Nommensen

niat.hasrat@student.uhn.ac.id¹, nalom.siagian@uhn.ac.id²,
kepler.sinaga@uhn.ac.id³

ABSTRACT: *This research aims to find out how much the work environment affects employee performance and how much influence work discipline affects employee performance and to find out how much the work environment and work discipline affect employee performance together. The research method used was a quantitative research method with saturated samples and by distributing questionnaires to 60 employees of Mak Judes Seafood Restaurant who became research samples. The data analysis techniques used were instrument tests, classical asumsi tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis tests with the help of SPSS version 25. The results of the study show that the work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at Mak Judes Seafood Restaurant. This is shown by the results of the partial test (t-test) with a tcal value (X1) of 7.450 > ttable 2.00172 with a significant level of 0.000 < 0.05. The tcal value (X2) is 5.599 > ttable 2.00172 with a significant level of 0.000 < 0.05. Simultaneously, the F-test showed that the results of the work environment and work discipline had a positive and significant effect on employee performance, this was shown by the Fcal value of 47.952 > Ftable 3.16 with a significant level of 0.000 < 0.05 and a determination coefficient of 0.627, the remaining 37.3 were influenced by other variables that were not explained in this study. Based on the results of the research and discussion, the conclusions that can be drawn in this study are that the variables of work environment (X1) and work discipline (X2) partially (t-test) show a significance value of 0.000 < 0.05 so that H1 and H2 are accepted and H0 is rejected, meaning that it has a positive and significant effect on employee performance at Mak Judes Seafood Restaurant on Road Sei Batang Hari Number 111A and Citraland Gamacity Block R5 Number 08. Simultaneously (Test-F) the variables of work environment (X1) and work discipline (X2) showed a significance value of 0.000 < 0.05 so that H3 was accepted and H0 was rejected, with an R square value of 0.627 meaning a positive and strong relationship with a percentage of 62.7% of the remaining 37.3% affecting other variables outside the variables in this study.*

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, and Employee Performance*

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan

sampel jenuh dan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Restoran Seafood Mak Judes sebanyak 60 yang menjadi sampel penelitian. Teknik data analisis yang digunakan adalah uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Seafood Mak Judes. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji parsial (uji-t) dengan nilai $t_{hitung} (X1) 7,450 > t_{tabel} 2,00172$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} (X2) 5,599 > t_{tabel} 2,00172$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan uji-F menunjukkan hasil lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 47,952 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan koefisien determinasi sebesar 0,627 sisanya 37,3 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara parsial (Uji-t) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H1 dan H2 diterima dan H0 ditolak, artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Seafood Mak Judes di jalan Sei Batang Hari Nomor 111A dan Citraland Gamacity Blok R5 Nomor 08. Secara simultan (Uji-F) variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H3 diterima dan H0 ditolak, dengan nilai R square sebesar 0,627 artinya hubungan positif dan kuat dengan presentase 62,7% sisanya 37,3% mempengaruhi variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Restoran Seafood Mak Judes Jalan Sei Batang Hari nomor 111A dan Citraland Gamacity blok R5 nomor 08 merupakan salah satu usaha kuliner yang beroperasi dengan volume pelanggan yang cukup tinggi, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti jam makan malam dan akhir pekan. Pada waktu tersebut, terjadi lonjakan jumlah pelanggan yang menyebabkan meningkatnya beban kerja karyawan secara signifikan. Kondisi ini menuntut karyawan untuk mampu bekerja secara cepat, tepat, dan tetap menjaga kualitas pelayanan. Namun, dalam praktiknya, kondisi tersebut justru sering memunculkan berbagai permasalahan operasional yang berkaitan langsung dengan kinerja karyawan.

Fenomena yang paling sering terlihat adalah keterlambatan dalam penyajian makanan pada saat restoran berada dalam kondisi ramai. Ketika jumlah pesanan meningkat secara bersamaan, terjadi penumpukan pekerjaan yang menyebabkan waktu tunggu pelanggan menjadi lebih lama dari biasanya. Hal ini menunjukkan bahwa proses kerja belum berjalan secara efektif dan efisien. Keterlambatan tersebut tidak hanya disebabkan oleh banyaknya pesanan, tetapi juga oleh kurang optimalnya koordinasi antara bagian pelayanan dan dapur. Kondisi ini

mencerminkan bahwa kinerja karyawan, khususnya dalam aspek kecepatan pelayanan dan efektivitas kerja, masih belum optimal.

Selain keterlambatan pelayanan, fenomena lain yang sering terjadi adalah kesalahan dalam penyampaian pesanan. Beberapa kasus menunjukkan adanya pesanan yang tidak sesuai dengan permintaan pelanggan atau tertukarnya pesanan antar meja. Permasalahan ini menunjukkan adanya kelemahan dalam komunikasi kerja antar karyawan. Dalam operasional restoran yang menuntut kecepatan, komunikasi yang tidak efektif akan meningkatkan risiko terjadinya kesalahan kerja. Hal ini berkaitan langsung dengan kinerja karyawan, khususnya dalam aspek ketepatan kerja dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Fenomena lain yang tidak kalah penting adalah kurangnya responsivitas karyawan terhadap pelanggan. Dalam beberapa kondisi, pelanggan harus menunggu cukup lama untuk mendapatkan pelayanan, seperti saat memesan makanan tambahan atau meminta bantuan pelayan. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki tingkat kepekaan dan respons yang baik terhadap kebutuhan pelanggan. Padahal, dalam industri jasa, responsivitas merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kinerja karyawan.

Selain itu, terdapat pula permasalahan dalam kerja sama tim. Pada saat restoran berada dalam kondisi ramai, terlihat adanya ketidakseimbangan beban kerja antar karyawan. Beberapa karyawan harus menangani banyak meja sekaligus, sementara karyawan lainnya memiliki beban kerja yang lebih ringan. Kondisi ini menunjukkan bahwa koordinasi kerja dan pembagian tugas belum berjalan secara optimal. Kurangnya kerja sama tim dapat menyebabkan terhambatnya proses pelayanan dan menurunnya kinerja secara keseluruhan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Secara kontekstual, lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik yang dapat dilihat dan dirasakan secara nyata, tetapi juga mencakup aspek non fisik yang berkaitan dengan kondisi psikologis dan sosial dalam lingkungan kerja.

Dari sisi lingkungan kerja fisik, karyawan harus bekerja dalam kondisi dapur yang panas, ruang kerja yang terbatas, serta tingkat kebisingan yang tinggi. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kesalahan fisik yang berdampak pada menurunnya konsentrasi dan produktivitas kerja. Selain itu, tata letak yang kurang efisien juga dapat memperlambat alur kerja, terutama dalam proses penyajian makanan.

Sementara itu, dari sisi lingkungan kerja non fisik, terdapat indikasi bahwa komunikasi dan hubungan kerja antar karyawan belum berjalan secara optimal. Dalam situasi kerja yang penuh tekanan, sering terjadi miskomunikasi yang menyebabkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, tekanan kerja yang

tinggi juga dapat menimbulkan ketegangan antar karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi suasana kerja. Lingkungan kerja non fisik yang kurang kondusif ini dapat menurunkan motivasi kerja serta meningkatkan potensi kesalahan dalam pelayanan.

Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga mencakup tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta konsistensi dalam menjalankan pekerjaan.

Dalam konteks Restoran Seafood Mak Judes, disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti memperhatikan waktu kehadiran karyawan sebelum jam operasional dimulai, kesiapan dalam menjalankan tugas, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) dalam pelayanan. Rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan terganggunya alur operasional restoran, terutama pada saat jam sibuk. Misalnya, keterlambatan karyawan dapat menyebabkan kurangnya tenaga kerja saat restoran mulai melayani pelanggan, sehingga pelayanan menjadi lambat. Selain itu, ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja juga dapat meningkatkan risiko kesalahan dalam pelayanan, seperti kesalahan pesanan atau keterlambatan penyajian makanan. Disiplin kerja karyawan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam praktiknya, masih ditemukan karyawan yang kurang disiplin dalam hal ketepatan waktu kehadiran, kesiapan kerja, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Kurangnya disiplin kerja ini berdampak pada ketidakakuratan operasional, terutama pada saat restoran mulai beroperasi. Selain itu, rendahnya disiplin juga terlihat dari kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil tersebut. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur berdasarkan beberapa indikator yang relevan dengan kondisi operasional restoran, kecepatan pelayanan, ketepatan pesanan, responsivitas terhadap pelanggan, kemampuan bekerjasama dalam tim, serta konsistensi dalam memberikan pelayanan.

Kecepatan pelayanan merupakan kemampuan karyawan dalam memberikan layanan secara cepat tanpa mengabaikan kualitas. Di restoran Seafood Mak Judes, kecepatan pelayanan sangat penting, terutama pada saat jumlah pelanggan meningkat. Ketepatan pesanan berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas tanpa melakukan kesalahan, seperti memastikan pesanan sesuai dengan permintaan pelanggan. Responsivitas mencerminkan kemampuan karyawan dalam menanggapi kebutuhan dan permintaan pelanggan secara cepat dan tepat. Kerja sama tim menunjukkan sejauh mana karyawan mampu berkoordinasi dan bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, konsistensi pelayanan

berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menjaga kualitas pelayanan secara stabil dalam berbagai kondisi.

Seiring dengan bertambahnya jumlah pelanggan, Restoran Seafood Mak Judes terus melakukan usaha pengembangan dengan membuka dari satu lokasi operasional. Kedua cabang tersebut memiliki karakteristik operasional yang berbeda – beda, baik dalam kondisi lingkungan kerja, maupun kativitas pelayanan yang dilakukan oleh karyawan. Meskipun berada di bawah manajemen yang sama, masing – masing cabang memiliki tantangan operasional yang berbeda - beda sehingga memungkinkan munculnya perbedaan kondisi lingkungan kerja, tingkat disiplin kerja, maupun kinerja karyawan.

Berdasarkan informasi jam ramai dari Google Maps, kedua cabang Restoran Seafood Mak Judes sama – sama mengalami jumlah peningkatan pengunjung pada pukul 18.00 – 20. 00 Wib. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kedua cabang menghadapi masa operasional yang padat pada jam – jam tertentu sehingga karyawan di tuntut untuk mampu bekerja secara cepat, tepat dan tetap memberikan pelayanan yang berkualitas. Meskipun memiliki pola keramaian yang sama, hasil observasi awal peneliti menunjukkan bahwa karakteristik operasional dan permasalahan yang di hadapai pada masing – masing cabang tidak sepenuhnya sama. Oleh karena itu, penelitian ini tidak fokus pada perbedaan jumlah pengunjung, melainkan pada bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada masing – masing cabang.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Restoran Seafood Mak Judes cabang Jalan Sei Batang Hari Nomor 111A dan Citraland Gamacity Blok R5 Nomor 08 peneliti membuat perbandingan anatar kedua cabang tersebut.

Rumusan Masalah

Maka berdasarkan uraian latar belakang yang telah di paparkan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Seafood Mak Judes di jalan Sei Batang Hari No. 111A dan Citraland Gamacity blok R5 No. 08?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Seafood Mak Judes di jalan Sei Batang Hari No. 111A dan Citraland Gamacity blok R5 No. 08?
3. Apakah lingkungan lingkungan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran Seafood Mak Judes di jalan Sei Batang Hari No. 111A dan Citraland Gamacity blok R5 No. 08?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Seafood Mak Judes di jalan Sei Batang Hari No. 111A dan Citraland Gamacity blok R5 No. 08.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Seafood Mak Judes di jalan Sei Batang Hari No. 111A dan Citraland Gamacity blok R5 No. 08.
3. Untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran Seafood Mak Judes di jalan Sei Batang Hari No. 111A dan Citraland Gamacity blok R5 No. 08.

Lingkungan Kerja

Menurut Sri Wahyuningshi (2018), pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, lingkungan dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya. Menurut Zati Rizqi Muhammad et al., (2019), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan berkaitan dengan kinerja mereka. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa lingkungan kerja itu sendiri dapat di klasifikasikan ke dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik. Indikator lingkungan kerja yaitu terdiri dari :

1. Pencahayaan
2. Sirkulasi udara
3. Penggunaan warna
4. Kelmbaban udara
5. Fasilitas.

Sedangkan indikator dari lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Perhatian dan dukungan pemimpin
2. Kerjasama antar kelompok

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi segala peraturan yang dibuat oleh Perusahaan (Dewi Riska Wulandari & Basrowi 2024).

Menurut Hasibuan (2009:193), Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat

disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Presilawati et al., (2016) Disiplin kerja diukur dengan indikator yang dikembangkan yaitu:

1. Menggunakan waktu secara efektif
2. Datang tepat waktu
3. Kualitas kerja baik
4. Mengikuti prosedur dan instruksi kerja
5. Selalu hadir
6. Berpenampilan sopan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perbandingan prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan berdasarkan standar organisasi yang telah ditentukan sesuai dengan kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan (Yurniarti Rina, et, al., 2021).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan. Capaian kinerja yang diperoleh dapat di ukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawannya dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh baik kualitas dan kuantitas *ouput* maupun *outcome* setiap karyawan (Daulay et al., 2019).

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sularmi & Rismanty, (2025), berpendapat bahwa pada kinerja karyawan terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, Indikator terbut adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Efisiensi

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan merupakan gabungan dari kata hipo yang artinya dibawah dan tesis yang artinya kebenaran. Sementara keseluruhan hipotesis berarti dibawah kebenaran (belum tentu benar) dan baru dapat di angkat menjadi suatu kebenaran jika memang telah disertai dengan bukti-bukti (Ri, 2014).

Berdasarkan pengertian di atas, maka hipoteisis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran Seafood Mak Judes di jalan Sei Batang Hari No. 111A dan Citraland Gamacity blok R5 No. 08.
 H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran Seafood Mak Judes di jalan Sei Batang Hari No. 111A dan Citraland Gamacity blok R5 No. 08.
2. H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran Seafood Mak Judes di jalan Sei Batang Hari No. 111A dan Citraland Gamacity blok R5 No. 08.
 H_1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran Seafood Mak Judes di jalan Sei Batang Hari No. 111A dan Citraland Gamacity blok R5 No. 08.
3. H_0 : Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran Seafood Mak Judes di jalan Sei Batang Hari No. 111A dan Citraland Gamacity blok R5 No. 08.
 H_1 : Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran Seafood Mak Judes di jalan Sei Batang Hari No. 111A dan Citraland Gamacity blok R5 No. 08.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu suatu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini diterapkan untuk penelitian populasi maupun sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian. Analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di rumuskan.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek riset (sosok, peristiwa, dan lainnya). dengan kriteria dan karakteristik tertentu. Objek riset ini bisa bersifat nyata, konkret (*tangible*) maupun objek-objek yang tak kentara, yang abstrak (*untagible*). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Restoran Saefood Mak Judes yaitu cabang di Jalan Sei Batang Hari Nomor 111A dan Citraland Gamacity blok R5 nomor 08. Populasi yang ada pada Restoran Seafood Mak Judes di Jalan Sei Batang Hari terdapat sebanyak 30 orang dan Restoran Seafood di Citraland Gamacity blok R5 terdapat sebanyak 30 orang. Sehingga peneliti menggabungkan kedua populasi tersebut menjadi 60 responden.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sebagai sumber data dan dapat dianggap mewakili keseluruhan populasi serta di uji karaktersitiknya. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *non probability sampling*. Menurut Sujarweni,

dan Poly Endrayanto (2012), *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel.

Analisis Data

tujuan dari analisis dalam penelitian ini adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Data yang ditetapkan dari penyebaran kuesioner akan di analisis sedemikian rupa agar dapat memberi manfaat dan dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Melalui proses ini, dapat diketahui apakah setiap item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten, sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Teknik Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik ini digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diperlakukan untuk populasi. Dalam penelitian ini, data akan di analisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Analisis regresi linear digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh variabel independen (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen (Y), dimana jumlah variabel bebas dan variabel terikat tidak lebih dari satu. Pemasaran regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien regresi.

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian

Uji Hipotesis

Uji Parsial / Individual (Uji-t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Hal ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independent. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X1) dan (X2) mempunyai dengan nilai kriterianya yaitu:

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan nilai Sig. < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.
Artinya : variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai Sig. ≥ 0,05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Artinya : variabel independen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Uji serempak dilakukan untuk melihat pengaruh secara serempak variabel-variabel bebas (X_1 , X_2) terhadap variabel terikat (Y). Adapun ketentuan dari uji F sebagai berikut :

- Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Artinya : semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Artinya : semua variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan variabel keterikatan. Nilai R^2 berada pada kisaran antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin tinggi nilai R^2 mendekati 0, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel keterikatan secara bersama-sama tergolong lemah (Mahmuddin Yuliarman, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Restoran Seafood Mak Judes

Sebelum dikenal luas dengan nama restoran Mak Judes atau Mak Judes, usaha kuliner ini pada mulanya bernama Rumah Makan Ayen. Namun, seiring berjalannya waktu, rumah makan tersebut beberapa kali mengalami penurunan hingga akhirnya pemilik memutuskan untuk mengganti nama menjadi Restoran Mak Judes. Pada tahun 2018, dilakukan *grand opening* Restoran Mak Judes, sekaligus mendaftarkan nama usaha ini ke platform *Gofood*. Sejak saat itu, perusahaan mulai berkembang pesat dan membuka cabang di beberapa lokasi, antara lain di kompleks cemara asri, megapark, dan medan johor.

Popularitas Restoran Mak Judes terus meningkat hingga berhasil meraih piagam juara di Aplikasi Grab. Perkembangan usaha ini kemudian berlanjut di bukanya cabang baru dengan nama Seafood Mak Judes, yang berlokasi di Citraland Gamacity Blok R5 Nomor 08 dan Jalan Sei Batang Hari Nomor 111A. Seafood Mak Judes adalah restoran yang bergerak dibidang kuliner dengan spesialisasi menu seafood. Restoran ini menyajikan berbagai menu olahan laut seperti Kepiting, Udang, Cumi, serta Ikan bakar dengan bumbu khas nusantara. Restoran ini mulai berdiri sejak tahun 2019 di Medan dan menjadi salah satu pilihan utama masyarakat untuuk menikmati hidangan laut bersama keluarga, kerabat maupun acara khusus.

$> 0,70$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Tabel 4.1

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,50600425
Most Extreme Differences	Absolute		,107
	Positive		,107
	Negative		-,067
Test Statistic			,107
Asymp. Sig. (2-tailed)			,084 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,469 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,456
		Upper Bound	,482

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data Olahan Penulis Menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

Pada tabel 4.10 menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) atau nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,084. Maka dapat disimpulkan bahwa data diatas adalah berdistribusi normal karena $0,084 > 0,05$.

Uji Multikolineritas

Pengujian multikolineritas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai tolerance dan varian inflation (VIF). Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi dan begitupun sebaliknya. Berikut adalah hasil pengujian :

Tabel 4.2

Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,207	1,562		,733	,443		
	Lingkungan Kerja	,374	,050	,605	7,450	,000	,990	1,010
	Disiplin Kerja	,353	,063	,455	5,599	,000	,990	1,010

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis Menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

- Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance X1 dan X2 adalah $> 0,10$ maka dapat di simpulkan tidak terdapat multikolineritas.

2. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF X1 dan X2 adalah < 10 maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolute sama atau tidak untuk semua pengamatan. Apabila asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka akan berakibat pada sebuah keraguan atau ketidakakuratan pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan. suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil pengujian uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS versi 25:

Tabel 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,693	,858		1,972	,053
	Lingkungan Kerja	,018	,028	,087	,654	,516
	Disiplin Kerja	-,001	,035	-,003	-,026	,980
a. Dependent Variabel: ABS_RES						

Sumber: Data Olahan Penulis Menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hasil tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tahap pengujian regresi linear berganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (lingkungan Kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini akan disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.4
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,207	1,562		,773	,443
	Lingkungan Kerja	,374	,050	,605	7,450	,000
	Disiplin Kerja	,353	,063	,455	5,599	,000
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Olahan Penulis Menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

Berdasarkan pada tabel 4.13 hasil uji regresi linear berganda diatas diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikiut :

$$Y = 1,207 + 0,374X_1 + 0,353X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai konstanta adalah 1,207 merupakan keadaan saat variabel belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu lingkungan Kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,374 yang artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan maka sebaliknya variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,374 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan
3. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan koefisien sebesar 0,353 yang artinya apabila variabel disiplin kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,353 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan taraf signifikan sebesar 5% (0,05). Besarnya t tabel adalah $df = (\alpha/2, n-k-1) = (0,05/2, 60-2-1) = t(0,025, 58) = 2,00172$ dengan keterangan :

K = jumlah variabel independen
 n = jumlah responden (sampel)

Tabel 4.5
Hasil (Uji-t) Lingkungan Kerja (X1)

Coefficients ^a								
Model		Unstandard Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,207	1,562		,773	,443		
	Lingkungan Kerja	,374	,050	,605	7,450	,000	,990	1,010

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Sumber: Data Olahan Penulis Menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pada tabel 4.14 diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 7,450 dimana nilai tersebut > t tabel yaitu sebesar 2,00172 dan nilai signifikan variabel lingkungan kerja adalah 0,000 < tingkat signifikan 0,05 (5%).

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.6
Hasil (Uji-t) Disiplin Kerja (X2)

Coefficients ^a								
Model		Unstandard Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,207	1,562		,773	,443		
	Disisplin Kerja	353	,063	,455	5,599	,000	,990	1,010
a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian								

Sumber: Data Olahan Penulis Menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pada tabel 4.15 diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 5,599 dimana nilai tersebut > t tabel yaitu sebesar 2,00172 dan nilai signifikan variabel lingkungan kerja adalah 0,000 < tingkat signifikan 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultasn (Uji-F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) digunakan uji F dengan taraf signifikan 5% (0,05). Diketahui besarnya F tabel yaitu (k, n-k) = F (2, 60-2) = F (2, 58) = 3,16.

Tabel 4.7
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	623,410	2	311,705	47,952	,000 ^b
	Residual	370,523	57	6,500		
	Total	993,933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Olahan Penulis Menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

Dari hasil uji F diperoleh besarnya F hitung sebesar 47,952 > F tabel yaitu 3,16 dan nilai signifikan yang di dapatkan sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen, dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar adalah 0 samapi 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil.

Tabel 4.8
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792a	,627	,614	2,550
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber: Data Olahan Penulis Menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa R square sebesar 0,627 artinya hubungan positif dan kuat antara variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) memiliki presentae 62,7% sisanya 37,3% dipengaruhi variabel lain diluar dari variabel dalam penelitian ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dari variabel dalam penelitian ini yaitu, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kopetensi, kepuasan kerja, insentif dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang dapat di lihat bahwa pada nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $7,450 > t$ tabel yaitu sebesar 2,00172. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang di rasakan maka akan semakin baik pula tingkat kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan.

Secara teoritis, penelitian ini selaras dengan penelitian Yantika Yuli, et, al., (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Jika terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sehingga teori yang di jadikan sebagai indikator lingkungan kerja dapat di bagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Indiktaor lingkungan kerja fisik adalah pencahayaan, sirkulasi udara, penggunaan warna, kelembaban udara, dan fasilitas. Sedangkan indikator pada lingkungan kerja non fisik adalah perhatian dan dukungan pemimpin serta kerjasama antar kelompok. Pada Restoran Seafood Mak Judes Di Jalan

Sei Batang Hari Nomor 111A dan Citraland Gamacity Blok R5 Nomor 08 lingkungan kerja merupakan pertimbangan utama terhadap karyawannya karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat produktivitas kerja. Apabila lingkungan kerja baik maka akan mendorong karyawan dalam melakukan kerja atau tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan. Sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dari uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang di tunjukkan pada nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $5,599 > t$ tabel yaitu sebesar 2,00172. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja yang baik dilakukan terhadap pada karyawan Restoran Seafood Mak Judes maka kinerja karyawan akan semakin membaik dari sebelumnya.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Farhan Muhammad Rafi, et, al., (2023), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga teori yang di jadikan indikator disiplin kerja adalah menggunakan waktu secara efektif, datang tepat waktu, kualitas kerja baik, mengikuti prosedur dan instruksi kerja, selalu hadir, dan berpenampilan sopan.

Pada Restoran Seafood Mak Judes Jalan Sei Batang Hari Nomor 111A dan Citraland Gamacity Blok R5 Nomor 08 disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam operasional kerja restoran. Oleh karena itu perlu melakukan peningkatan disiplin kerja dengan ketat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dari sebelumnya. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang di dapatkan oleh karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Hal tersebut pada hasil uji F dan hasil koefisien determinasi (R^2). Pada penelitian ini nilai F hitung sebesar 47,952 $> F$ tabel sebesar 3,16 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Sementara hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa R square sebesar 0,627 (62,7%) sementara sisanya sebesar 37,3% yang di pengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel dalam penelitian ini. Hasil R square 62.7% responden dapat di jelaskan bahwa kedua variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai pertimbangan atau faktor-faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Secara teoritis, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Dewi Novita Silvia, et, al., (2023), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Demikian juga pada

koefisien determinasi (R^2) yang di lakukan penelitian oleh Caraka Nabillah Rayhmadhani, et, al., (2024), yang menyatakan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Pada Restoran Seafood Mak Judes Di Jalan Sei Batang Hari Nomor 111A dan Citraland Gamacity Blok R5 Nomor 08 lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan pertimbangan utama dalam mengembangkan kedua variabel penelitian ini karena semakin baik lingkungan kerja yang ada maka semakin meningkat juga semangat karyawan dalam bekerja sehingga variabel kinerja karyawan dapat meningkat. Begitu juga dengan variabel disiplin kerja, semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di lakukan, maka yang menjadi kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Dari hasil uji parsial (Uji-t) variabel lingkungan kerja (X_1) menunjukkan bahwa nilai signifikan yang di dapatkan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan t hitung sebesar $7,450 > t$ tabel yaitu sebesar 2,00172. Sehingga dapat di simpulkan bahwa H_1 di terima dan H_0 di tolak. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Restoran Seafood Mak Judes di Jalan Sei Batang Hari Nomor 111A dan Citraland Gamacity Blok R5 Nomor 08.
2. Dari hasil uji secara parsial (Uji-t) variabel disiplin kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai signifikan yang di dapatkan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan t hitung sebesar $5,599 > t$ tabel yaitu sebesar 2,00172. Sehingga dapat di simpulkan bahwa H_2 di terima dan H_0 di tolak. Artinya bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Restoran Seafood Mak Judes di Jalan Sei Batang Hari Nomor 111A dan Citraland Gamacity Blok R5 Nomor 08.
3. Dari hasil uji simultan (Uji-F) variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai signifikan yang di dapatkan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan F hitung sebesar $47,952 > F$ tabel yaitu sebesar 3,16. Sehingga dapat di simpulkan bahwa H_3 di terima dan H_0 di tolak. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Restoran Seafood Mak Judes di Jalan Sei Batang Hari Nomor 111A dan Citraland Gamacity Blok R5 Nomor 08. Sementara itu hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,627 artinya hubungan positif dan kuat antara variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) dengan variabel

dependen (kinerja karyawan) memiliki presentase 62,7% sisanya 37,3 di pengaruhi variabel lain di luar dari variabel dslam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang telah di lakukan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Restoran Seafood Mak Judes di Jalan Sei Batang Hari Nomor 111A dan Citraland Gamacity Blok R5 Nomor 08. Artinya Restoran Seafood Mak Judes dapat di perhatikan lingkungan kerjanya, baik itu fasilitas restoran atau fasilitas kerja maupun dukungan pemimpin atau sebagainya sehingga karyawan dapat semangat melakukan aktivitas dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang akan di terima karyawannya.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Restoran Seafood Mak Judes di Jalan Sei Batang Hari Nomor 111A dan Citraland Gamacity Blok R5 Nomor 08. Artinya disiplin kerja yang ada pada karyawan restoran seafood mak judes dapat di perhatikan sehingga disiplin kerja meningkat ke yang lebih baik dengan cara memperhatikan penampilan, kehadiran, kualitas kerja dan lain sebagainya sehingga kinerja karyawan dapat lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Achamad Dermawan. (2018). Prestasi Pegawai Antara Aktualisasi Diri Dan Disiplin Kerja. Buku Ajar. Cetakan Ke II.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: Rineka Cipta.
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif.
- Dewi Riska Wulandari & Basrowi. (2024). Disiplin Kerja Dan Kinerja Unggul Kunci Sukses Era Digital Di Duni Yang Terhubung. Buku Ajar. Cetakan Pertama.
- Farida Umi & Hartono Sri. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Buku Ajar. Cetakan Pertama
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. Malayu S.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Cetakan ke-12. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2006), Manjemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T.

-
- (2021). Bookchapter, 2021.
- Muin, A. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. Buku Ajar. Cetakan Pertama. Kota Malang.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Buku Populasi. Cetakan ke-19.
- Sujarweni & Poly Endrayanto. (2012). Statistika Untuk Penelitian. Buku. Edisi 1. Yogyakarta.
- Sularmi Lili, et, al., (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. Buku Ajar. Cetakan Pertama. Jawa Tengah.
- Yurniarti Rina et, al., (2021). Kinerja Karyawan Tinjauan Teori Dan Praktis. Buku Ajar. Cetakan Pertama.