

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantine Resto & Lounge Samarinda

Shepiani Ardhana Putri¹, Elfreda Aplonia Lau ², Rina Masithoh Hariyadi³

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email : akuuhanaa7@gmail.com

Keywords :

Kepemimpinan, Disiplin,
Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantine Resto & Lounge Di Samarinda, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Kantine Resto & Lounge Di Samarinda berjumlah 30 karyawan dan sampel penelitian ini berjumlah 30 karyawan pengambilan sampel secara sensus. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, sebelum menggunakan regresi linier berganda, dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik serta linieritas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang diberikan maka kinerjanya akan meningkat. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini berarti bahwa semakin disiplin dalam berkerja maka kinerja akan meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan hal ini berarti karyawan di dalam berkerja tidak terlalu menuntut lingkungan kerja. Secara simultan kepemimpinan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantine Resto & Lounge di Samarinda. Nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,751 atau sebesar 75,1% yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah seperangkat proses untuk menangani masalah yang timbul dalam proses kerja seseorang, pekerja, manajer, sekretaris, manajer dan pekerja lainnya untuk mendukung kegiatan bisnis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia

berperan dalam semua kegiatan usaha, meskipun didukung oleh fisik dan infrastruktur serta sumber daya alam yang memadai. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja seseorang. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan visi jangka panjang. Untuk itu, berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan perlu dianalisis dengan cermat. Di antara faktor-faktor tersebut, kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain guna mencapai tujuan organisasi (Sudiartha Athar, 2020). Pemimpin yang efektif mampu membangun motivasi, arah, dan kepercayaan di lingkungan kerja. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran karyawan dalam mentaati aturan organisasi. Fatmawati & Hartono (2020) menyebutkan bahwa disiplin kerja ditunjukkan melalui ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap peraturan kerja. Disiplin kerja berarti bahwa seseorang harus dapat menghormati, patuh, dan mematuhi aturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Juga harus memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, dan jika mereka tidak melakukannya, mereka dapat dihukum atau dihukum. Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga memainkan peran penting. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja yang baik menciptakan kenyamanan dan mendukung produktivitas kerja. Namun, dalam beberapa kasus, pengaruhnya mungkin tidak signifikan tergantung persepsi dan adaptasi individu terhadap lingkungan tersebut. Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan perlengkapan kantor, fasilitas, penerangan, sirkulasi udara, hubungan kerja, dan faktor lain yang memengaruhi proses kerja karyawan. Kinerja pekerja secara fisik dan mental dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka di suatu perusahaan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori: lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Kategori pertama mencakup pencahayaan, suhu, luas, dan keamanan dan kebersihan. Kategori kedua mencakup tanggung jawab, komunikasi yang lancar, dan hubungan kerja antara karyawan dengan atasan dan sesama karyawan. Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja Karyawan ialah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang dimulai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Berdasarkan pra survey yaitu wawancara dengan satu karyawan (Arya) di Kantine Resto & Lounge – Samarinda yang beralamat di Jl. Ir. H. Juanda, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75243. Fungsi kepemimpinan dalam memberikan intruksi kurang baik, Kadang-kadang, pemimpin saya gagal memberikan intruksi karena kurangnya penjelasan yang detail, dan seringkali lupa memberikan intruksi. Tidak ada penghargaan untuk karyawan yang disiplin. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, ada situasi di mana karyawan tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan perusahaan. Lingkungan memiliki pengaruh yang kuat dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Informasi ini menandakan bahwa lingkungan kerja memberikan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien, Nurdin & Djuhartono, (2021:52) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja yang ideal akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantine Resto & Lounge Samarinda”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Kantine Resto & Lounge Samarinda, yang berjumlah 30 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian melalui teknik sensus.

Data yang terkumpul dari kuesioner dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Sebelum analisis regresi, dilakukan serangkaian pengujian untuk memastikan kualitas dan kelayakan data. Pengujian tersebut meliputi:

Uji Validitas: Untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner secara akurat mengukur variabel yang dimaksudkan.

Uji Reliabilitas: Untuk menilai konsistensi dan stabilitas jawaban responden terhadap kuesioner.

Uji Asumsi Klasik: Serangkaian pengujian yang meliputi uji normalitas (untuk memastikan distribusi data yang normal), uji linearitas (untuk memverifikasi hubungan linear antar variabel), uji multikolinearitas (untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen), uji heteroskedastisitas (untuk memeriksa kesamaan varians residual), dan uji autokorelasi (untuk memeriksa korelasi antar residual dalam model regresi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Table 5.1: Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,687	0,361	Valid
X1.2	0,796	0,361	Valid
X1.3	0,760	0,361	Valid
X1.4	0,811	0,361	Valid

Table 5.2: Uji Validitas Variabel Disiplin (X_2)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,742	0,361	Valid

X2.2	0,754	0,361	Valid
X2.3	0,876	0,361	Valid
X2.4	0,774	0,361	Valid

Table 5.3: Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,615	0,361	Valid
Y.2	0,605	0,361	Valid
Y.3	0,585	0,361	Valid
Y.4	0,642	0,361	Valid
Y.5	0,492	0,361	Valid

Table 5.4: Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,857	0,263	Valid
Y.2	0,876	0,263	Valid
Y.3	0,826	0,263	Valid
Y.4	0,841	0,263	Valid
Y.5	0,833	0,263	Valid

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai korelasi r hitung > r tabel (0,361), dengan df (n-2)= 28 dan probabilitas 0,00 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel motivasi kerja adalah valid dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Table 5.5: Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Uji Realibilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,761	0,60	Reliabel
X2	0,795	0,60	Reliabel
X3	0,715	0,60	Reliabel
Y	0,900	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 5.5 dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach Alpha* setiap variabel lebih besar dari batas nilai minimum *Cronbach Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60. Maka variabel Kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja reliabel, semua pernyataan memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis penelitian ini.

Uji Normalitas

Table 5.6: Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual		
N		30		
Normal Parameters ^{a,b}		Mean .0000000		
Parameters ^{a,b}		Std. Deviation 1.09082021		
Most Extreme Differences		Absolute .151		
		Positive .112		
		Negative -.151		
Test Statistic		.151		
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.079		
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d		Sig. .076		
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	99% Confidence Interval	Lower Bound	.069	
		Upper Bound	.083	
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1502173562.				

Berdasarkan tabel 5.6 hasil penelitian diperoleh nilai *Asymp. Sig.*

(2-tailed) 0,079 > 0,05. Artinya variabel *unstandardized residual* berdistribusi normal.

Uji Multikolininearitas

Tabel 5.7: Uji Multikolininearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.256	3.438		-1.529	.138		
	Kepemimpinan	.436	.169	.308	2.583	.016	.671	1.491
	Disiplin	.790	.167	.559	4.737	<.001	.686	1.457
	Lingkungan Kerja	.244	.169	.172	1.443	.161	.672	1.488

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis data uji multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai tolerance pada setiap variabel bebas kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja sebesar 0,671 dan 0,686 dan 0,672 maka nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada

setiap variabel bebas kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja sebesar 1.491 dan 1.457 dan 1.488 maka nilai tersebut lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas pada uji multikolinieritas ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Table 5.8: Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.867 ^a	.751	.723	1.152	2.179
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin, Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Dari tabel 5.8 tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dengan hasil uji Durbin Watson hitung sebesar 1,869 dan berdasarkan *Durbin Watson* tabel dengan N= 56 dengan batas DU = 1,649 , DL =1,213 dan 4-DU sebesar 2,351 diperoleh DU < DW < 4-DU atau sama dengan 1,649 < 2,179 < 2,351.

Uji Heteroskedastisitas

Table 5.9: Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.767	2.080		.850	.403		
	Kepemimpinan	-.017	.102	-.040	-.167	.869	.671	1.491
	Disiplin	.032	.101	.074	.314	.756	.686	1.457
	Lingkungan Kerja	-.053	.102	-.122	-.516	.610	.672	1.488

a. Dependent Variable: ABSRES

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *glejser* test didapat nilai signifikansi pada variabel kepemimpinan (0,869), disiplin (0,756) dan Lingkungan kerja (0,516) lebih besar dari nilai tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Uji Linearitas

Table 5.10: Uji Linearitas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Kinerja Karyawan * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	69.443	4	17.361	6.258 .001
		Linearity	61.660	1	61.660	22.22 6 <.001
		Deviation from Linearity	7.783	3	2.594	.935 .438
	Within Groups		69.357	25	2.774	
	Total		138.800	29		

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Kinerja Karyawan * Disiplin	Between Groups	(Combined)	89.221	4	22.305	11.24 7 <.001
		Linearity	87.133	1	87.133	43.93 7 <.001
		Deviation from Linearity	2.088	3	.696	.351 .789
	Within Groups		49.579	25	1.983	
	Total		138.800	29		

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	65.625	6	10.938	3.438 .014
		Linearity	49.624	1	49.624	15.59 7 <.001
		Deviation from Linearity	16.001	5	3.200	1.006 .437
	Within Groups		73.175	23	3.182	
	Total		138.800	29		

Berdasarkan Tabel 5.10, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang linear dengan variabel Kinerja karyawan, dengan masing-masing nilai *Sig. Deviation from Linearity* yaitu 0,348 dan 0,789 dan 0,437 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya terdapat hubungan linier antara variabel kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Regresi Linier Berganda

Table 5.11: Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.256	3.438		-1.529	.138
	Kepemimpinan	.436	.169	.308	2.583	.016
	Disiplin	.790	.167	.559	4.737	<.001
	Lingkungan Kerja	.244	.169	.172	1.443	.161

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -5.256 + 0,436X_1 + 0,790X_2 + 0,444X_3 + e$$

Dimana, Y= Kinerja Karyawan, X₁= Kepemimpinan, X₂= Disiplin, dan X₃= Lingkungan kerja. Nilai *constant* (Y) sebesar -5.256 artinya tanpa adanya variabel kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan.

- Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan $b_1 = 0,436$ Jika variabel Kepemimpinan mengalami kenaikan, sementara Disiplin dan Lingkungan Kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan.
- Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan $b_2 = 0,790$ Jika variabel Disiplin mengalami kenaikan, sementara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan.
- Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan $b_3 = 0,244$ Jika variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan, sementara Kepemimpinan dan Disiplin dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan.

Uji t (Parsial)

Table 5.12: Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.256	3.438		-1.529	.138
	Kepemimpinan	.436	.169	.308	2.583	.016
	Disiplin	.790	.167	.559	4.737	<.001
	Lingkungan Kerja	.244	.169	.172	1.443	.161

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 5.12 untuk variabel kepemimpinan, hasil t hitung menunjukkan nilai 2,583. Sedangkan dengan rumus t tabel ($\alpha/2$; n-k) yaitu (0,025; 27) diperoleh t tabel sebesar 2,051 yang berarti t hitung > t tabel. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar <0,001 yang berarti di bawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 5.12 dari variabel disiplin dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 4,737. Sedangkan dengan rumus t tabel ($\alpha/2$; n-k) yaitu (0,025; 27) diperoleh t tabel sebesar 2,051 yang berarti t hitung > t tabel. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar <0,001 yang berarti di bawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 5.12 dari variabel lingkungan kerja dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 1,443. Sedangkan dengan rumus t tabel ($\alpha/2$; n-k) yaitu (0,025; 27) diperoleh t tabel sebesar 2,051 yang berarti t hitung > t tabel. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar <0,001 yang berarti di bawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel lingkungan kerja

secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari kesimpulan 3 variabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, dan disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis diterima. Sedangkan variable lingkungan kerja secara persial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis ditolak.

Uji F (Simultan)

Table 5.13: Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.293	3	34.764	26.194	<.001 ^b
	Residual	34.507	26	1.327		
	Total	138.800	29			

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

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 26,194. Sedangkan dengan rumus hitung F tabel ($k;n-k$) yaitu (3;27) dengan probabilitas 0,05 diperoleh F tabel sebesar 2,96 Untuk uji simultan menggunakan nilai Signifikansi dari output Anova diperoleh nilai Sig. Sebesar <0,001 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel *independent* antara variabel kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima.

Koefisien Determinasi (R2)

Table 5.14: Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.751	.723	1.152

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin, Kepemimpinan

Pada tabel 5.14 diperoleh nilai *R Square* = 0,751 = 75,1%. Ini berarti variabel bebas kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan sebesar 75,1% dan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantine Resto & Lounge Kota Samarinda. Kekuatan Pemimpin adalah otoritas dan

pengetahuan kuat, yang berarti pengaruh melalui kompetensi, integritas, dan kredibilitas. Kepemimpin yang mengutamakan kerja sama menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, yang berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Pemimpin melatih dan membimbing karyawan membantu membuat keputusan yang efektif. Keputusan yang lebih efektif memungkinkan masalah dengan cepat dan tepat, yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi.

2. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantine Resto & Lounge Kota Samarinda, dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantine Resto & Lounge Kota Samarinda, dengan demikian hipotesis penelitian ini ditolak.

Kepemimpinan, Disiplin dan lingkungan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantine Resto & Lounge Kota Samarinda, dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dibuat mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantine Resto & Lounge Kota Samarinda, maka dapat diberi saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantine Resto & Lounge Kota Samarinda

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah dari variabel Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Organisasi perlu lebih fokus pada pelatihan kepemimpinan dan penguatan budaya disiplin untuk meningkatkan kinerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian dengan menggunakan variabel bebas lainnya atau indikator yang berbeda (tidak hanya menggunakan variabel kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja) sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantine Resto & Lounge Kota Samarinda.

REFERENCES

- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Panwe. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 336–351. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/327>
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 511–537.
- Febrianto, S. E. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan Kepemimpinan Tim, Dan Efektivitas Tim (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *JMPIS, Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 598–609. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>

- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Nurul Fika1, A. Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Jambura Journal of Educational Management*. 5, 248–257.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264.
- Pamulang, Wahyudi Universitas Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 31–41. <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/18>
- Sudiartha Athar, H. (2020). under a Creative Commons Attribution (CC-BY-NC- SA) 4.0 license CORE View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk provided by Electronic Journal Fakultas Ekonomi UNIA (Universitas Islam Attahiriyyah). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57–64. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/367>
- Sugiantara, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4125.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p05>
- Yunianto, D. (2021). Analisis pertumbuhan dan kepadatan penduduk terhadap pertumbuhan ekonomi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 688–699. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10233>
- Zain Sarnoto, A. (2017). Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. *Madani Institute : Jurnal Politik, Hukum, Ekonomi, Pendidikan Dan Sosial-Budaya*, 6(2), 51–60. <https://doi.org/10.53976/jmi.v6i2.45>