



PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HISANA FRIED CHICKEN KOTA PALEMBANG

Mutiara Dita Levianti¹, Firdaus Sianipar², Muhammad Said³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Tridinant

Email: mutiaradita170104@gmail.com

Abstrak

Riset berikut bermaksud guna mengidentifikasi ada tidaknya Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang. Metode penentuan cuplikan memakai pendekatan jenuh. Total populasi pada studi ini mencapai 50 individu yang mencakup segenap pegawai cabang Hisana Fried Chicken di Kota Palembang. Pengkajian riset tersebut mengaplikasikan teknik regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS Statistic edisi 26. Temuan investigasi mengindikasikan bahwasanya (1) secara serempak, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, beserta Lingkungan Kerja memberikan imbas positif sekaligus bermakna atas Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken di Palembang. (2) Disiplin Kerja secara terpisah membawa dampak positif dan nyata pada Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang. (3) Motivasi Kerja secara individual menyumbangkan efek positif yang berarti bagi Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang. (4) Lingkungan Kerja secara mandiri menciptakan pengaruh positif serta substansial terhadap Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang.

Kata kunci: disiplin kerja; motivasi kerja; lingkungan kerja; kinerja karyawan.

Abstract

This research aims to identify the effect of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance at Hisana Fried Chicken in Palembang City. The sampling method utilized a saturated sampling

approach. The total population in this study amounted to 50 individuals, encompassing all branch employees of Hisana Fried Chicken in Palembang City. The research analysis applied multiple linear regression techniques using SPSS Statistics version 26 software. The findings of the investigation indicate that (1) simultaneously, Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment have a positive and significant impact on Employee Performance at Hisana Fried Chicken in Palembang. (2) Partially, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance at Hisana Fried Chicken in Palembang City. (3) Partially, Work Motivation contributes a positive and significant effect on Employee Performance at Hisana Fried Chicken in Palembang City. (4) Partially, Work Environment creates a positive and substantial influence on Employee Performance at Hisana Fried Chicken in Palembang City.

Keywords: *work discipline; work motivation; work environment; employee performance.*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena memiliki peran utama dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan serta menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, maupun fasilitas yang dimiliki, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan memberikan pelayanan yang berkualitas. Menurut Prayudi et al. (2023), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang meliputi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan, memberikan pelayanan yang optimal, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan prosedur yang berlaku dalam perusahaan. Menurut Afandi (2021), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan

seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan dan norma yang berlaku serta bersedia menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih bertanggung jawab, hadir tepat waktu, mematuhi standar operasional perusahaan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Herzberg melalui Two Factor Theory menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor hygiene yang mampu mendorong semangat kerja karyawan. Menurut Afandi (2021), motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih bersemangat, memiliki inisiatif dalam bekerja, serta mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya, baik lingkungan fisik maupun nonfisik. Menurut Afandi (2021), lingkungan kerja meliputi seluruh kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, seperti kondisi tempat kerja, hubungan antar rekan kerja, maupun hubungan antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, serta didukung hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan temuan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda. Perbedaan hasil penelitian juga ditemukan pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, di mana sebagian penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian lainnya memperoleh hasil yang berbeda. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih terdapat research gap sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada objek dan kondisi perusahaan yang berbeda.

Fenomena tersebut juga menjadi perhatian pada Hisana Fried Chicken Kota Palembang sebagai perusahaan yang bergerak di bidang makanan cepat saji. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi agar mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas kepada pelanggan. Untuk mewujudkan hal tersebut, perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja, memberikan motivasi kerja yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Ketiga faktor tersebut diduga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang.”

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Menurut pemaparan Kasmir (2022:182), kinerja karyawan dideskripsikan sebagai capaian Kerja beserta tindak-tanduk Kerja yang direngkuh sewaktu menuntaskan kewajiban maupun beban tugas yang diamanatkan pada rentang waktu spesifik. Definisi ini mengandung dua dimensi utama, yaitu output dan proses, yang keduanya tidak dapat dipisahkan dalam penilaian kinerja yang komprehensif.

Sementara itu, Afandi (2021) mendefinisikan kinerja yakni wujud pencapaian Kerja yang sanggup diraih oleh individu maupun sekumpulan figur di dalam sebuah institusi, selaras dengan hak beserta kewajiban masing-masing, pada rangka menggapai target perusahaan secara sah, tanpa menentang regulasi, serta sejalan dengan prinsip moralitas ataupun kesusilaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwasanya elemen nya kinerja karyawan adalah produk kerja yang merepresentasikan kapasitas, mutu, maupun volume kerja dari seorang staf sewaktu menuntaskan fungsi sesuai dengan mandat serta tolok ukur yang digariskan oleh korporasi di dalam kurun waktu tertentu.

2. Disiplin Kerja

Afandi (2021) mengemukakan bahwasanya disiplin kerja merupakan postur ketulusan sekaligus keikhlasan individu guna patuh serta tunduk pada kaidah-kaidah regulasi yang eksis di lingkungannya, entah itu secara

tekstual ataupun non-tekstual, sekaligus mampu mengimplementasikannya serta pantang menghindar dari penerimaan hukuman jika menentang kewajiban maupun mandat yang dilimpahkan kepadanya.

Hasibuan (2021) mengimbuhkan bahwasanya elemen nya disiplin kerja adalah elemen operasional tata kelola sumber daya manusia yang paling krusial, lantaran kian positif disiplin pegawai, maka kian melonjak pencapaian kerja yang sanggup direngkuhnya; tanpa adanya disiplin yang mumpuni, sukar untuk korporasi dalam merengkuh output maksimal.

Mengacu pada berbagai pandangan tersebut, pengkaji merangkum bahwasanya disiplin kerja merupakan tingkat pemahaman beserta kerelaan staf guna patuh pada segenap regulasi entitas bisnis sekaligus kaidah bermasyarakat yang eksis, di mana hal tersebut terepresentasikan lewat kedisiplinan waktu, ketaatan pada mekanisme kerja, serta keikhlasan menanggung risiko atas penyimpangan yang diperbuat.

3. Motivasi Kerja

Hasibuan (2021:141) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan pendorong yang menciptakan antusiasme kerja, mendorong seseorang guna bersinergi kerja, bekerja secara berdaya guna, sekaligus memadukan segenap daya upaya mereka demi menggapai sasaran. Wahyuni et al. (2023) mengimbuhkan bahwasanya motivasi kerja adalah satu dari sekian elemen yang sanggup mendongkrak kinerja karyawan di dalam sebuah institusi, lantaran motivasi yang melonjak bakal memicu pegawai guna bekerja secara lebih paripurna sekaligus produktif sewaktu mengeksekusi kewajiban mereka.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar tenaga kerja yang secara instan maupun tak instan memberikan dampak terhadap antusiasme, konsentrasi, dan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas. Wahyuni et al., (2023) menyatakan menjelaskan kalau lingkungan kerja ialah semua hal di sekeliling staf ketika individu tersebut melakukan tugasnya, entah berwujud material ataupun nonmaterial, secara instan maupun tak instan, sehingga sanggup memberi dampak kepada mereka beserta aktivitas kerja masing-masing. Definisi komprehensif ini mencakup dua dimensi: dimensi fisik yang nyata, seperti tata letak dan peralatan, dan dimensi non-fisik yang tidak nyata, seperti hubungan antar karyawan dan suasana kerja secara keseluruhan.

Ahmad & Mustari (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi keseluruhan tempat kerja, termasuk fasilitas, infrastruktur, dan hubungan sosial antar individu di dalam organisasi, yang secara kolektif memengaruhi kinerja kerja.

C. METODE

Lokasi penelitian ini dilakukan di Hisana Fried Chicken Kota Palembang. Teknik pengumpulan data menggunakan lima teknik, yaitu *interview* (tanya jawab), angket (kuesioner), peninjauan (observasi) serta kombinasi dari ketiga langkah tersebut. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat keabsahan setiap item pernyataan pada kuesioner. Pengujian validitas menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* terhadap 50 responden pada taraf signifikansi 5%. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,279).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel, yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten.

2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	50	17	50	38.50	8.933
Motivasi Kerja	50	16	50	38.58	8.517
Lingkungan Kerja	50	16	50	38.04	8.497
Kinerja Karyawan	50	18	50	38.74	8.266
Valid N (listwise)	50				

Referensi: Pengolahan data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai minimum 17, maksimum 50, mean 38,50, dan standar deviasi 8,933. Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai minimum 16, maksimum 50, mean 38,58, dan standar deviasi 8,517. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai minimum 16, maksimum 50, mean 38,04, dan standar deviasi 8,497. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum 18, maksimum 50, mean 38,74, dan standar deviasi 8,266. Secara umum, rata-rata penilaian responden pada seluruh variabel tergolong tinggi.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.27320078
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.052
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Referensi: Pengolahan data SPSS 26 (2026)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05 membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

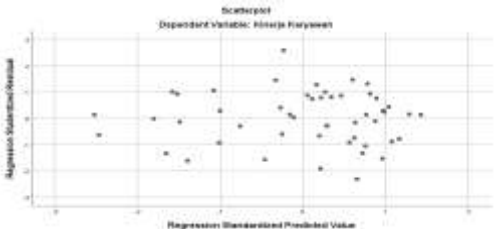
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.967	2.332		1.272	.210		
	Disiplin Kerja	.340	.103	.367	3.295	.002	.274	3.646

	Motivasi Kerja	.324	.120	.334	2.701	.010	.223	4.489
	Lingkungan Kerja	.267	.112	.275	2.379	.022	.255	3.917
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Referensi: *Pengolahan data SPSS 26 (2026)*

Dari output diatas nilai VIF untuk semua variabel kurang dari 10.00 dan nilai *tolerance* mendekati 1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Referensi: *Pengolahan data SPSS 26 (2026)*

Uji heteroskedastisitas grafik *scatterplot* pada gambar dengan melihan titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas sehingga memenuhi asumsi regresi.

4. Hasil Teknik Analisis Data

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.967	2.332		1.272	.210
	Disiplin Kerja	.340	.103	.367	3.295	.002
	Motivasi Kerja	.324	.120	.334	2.701	.010
	Lingkungan Kerja	.267	.112	.275	2.379	.022
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Referensi: *Pengolahan data SPSS 26 (2026)*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,967 + 0,340X_1 + 0,324X_2 + 0,267X_3 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,967, sedangkan koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,340, Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,324, dan Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,267. Seluruh koefisien regresi bernilai positif, yang berarti peningkatan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan.

Uji Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.833	3.378
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				

Referensi: *Pengolahan data SPSS 26 (2026)*

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,918. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,833. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 83,3%, sedangkan sisanya sebesar 16,7% dipengaruhi faktor lain seperti pelatihan, beban kerja, dan kompetensi karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2822.642	3	940.881	82.442	.000 ^b
	Residual	524.978	46	11.413		
	Total	3347.620	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Referensi: *Pengolahan data SPSS 26 (2026)*

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 82,442 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena Fhitung (82,442) > Ftabel (2,81) dan nilai signifikansi < 0,05, maka Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan

Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.967	2.332		1.272	.210
	Disiplin Kerja	.340	.103	.367	3.295	.002
	Motivasi Kerja	.324	.120	.334	2.701	.010
	Lingkungan Kerja	.267	.112	.275	2.379	.022
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Referensi: *Pengolahan data SPSS 26 (2026)*

Berdasarkan hasil uji t, Disiplin Kerja memperoleh nilai thitung sebesar 3,295 (Sig. 0,002), Motivasi Kerja sebesar 2,701 (Sig. 0,010), dan Lingkungan Kerja sebesar 2,379 (Sig. 0,022). Karena seluruh nilai thitung > ttabel (1,679) dan nilai signifikansi < 0,05, maka Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang.

E. PENUTUP

Simpulan dan Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang. Secara parsial, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja melalui pengawasan terhadap kepatuhan jam kerja dan penerapan *Standar Operasional Prosedur* (SOP) secara konsisten, meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta apresiasi atas prestasi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta kondusif melalui perbaikan fasilitas kerja dan peningkatan hubungan kerja yang harmonis antarkaryawan. Dengan upaya tersebut diharapkan kinerja karyawan dapat terus meningkat sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, Firdaus, & Agung. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*.
- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi.
- Ahmad, Mappamiring, & Mustari. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *KIMAP: Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*.
- Alfina, Maulia, & Hikmah. (2024) Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*.
- Aminah, Irfan, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 122–131.
- Anggoro & Wijono. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan akuntansi*.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.987>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work. John Wiley & Sons.
- Kasmir. (2022). Manajemen Sumber daya manusia (Edisi Revisi). Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. (Edisi revisi)
- Pahira & Rinaldy, (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 810-817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Permata, S., Mardatillah, N., Diningrat, S. J., & Mulyadi, M. (2025). Dampak Manajemen SDM dalam Meningkatkan Performa Karyawan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(2), 919–925. <https://doi.org/10.37481/jmh.v5i2.1427>
- Prayudi, A., Zega, Y., & Nasution, I. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan PT Indonesia Abadi Jaya. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 5 (1), 37-43.
- Riduwan. (2015). *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta.
- Sapriyanto, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.
- Setyawati & Arifin (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*. [Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB](http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB) ISSN: 2723-0937. 7.
- Solehati, Hasnawati, Sakinah, & Hendayana. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. XYZ. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*. 3(1), 328–338.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.