

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

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :
MUTIARA DITA LEVIANTI
NPM 2201110093**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MUTIARA DITA LEVIANTI
Nomor Pokok/NPM : 2201110093
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HISANA FRIED CHICKEN KOTA
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 03 - 08 - 2026 Pembimbing I : 
Firdaus Sianipar, S.E., M.M.
NIDN : 0203066401

Tanggal 03 - 08 - 2026 Pembimbing II : 
Muhammad Said, S.E., M.Si.
NIDN : 0217046401

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal : 03 - 08 - 2026

Ketua Program Studi


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si.
NIDN : 0226028303

Tanggal : 03 - 08 - 2026

ii

113/PS/DFEB/26

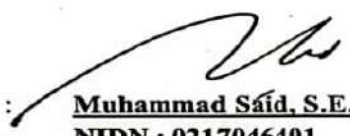
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

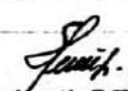
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MUTIARA DITA LEVIANTI
Nomor Pokok/NPM : 2201110093
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HISANA FRIED CHICKEN KOTA
PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal 03-08-2026 Ketua Penguji : 
Firdaus Sianipar, S.E., M.M.
NIDN : 0203066401

Tanggal 03-08-2026 Penguji I : 
Muhammad Sa'id, S.E., M.Si.
NIDN : 0217046401

Tanggal 03-08-2026 Penguji II : 
Suharti, S.E., M.M.
NIDN : 0220086501

Mengesahkan,

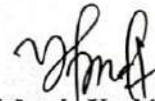
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Hj. Msv. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal : 03 - 08 - 2026

Ketua Program Studi



Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal : 03 - 08 - 2026

iii

113 /PS/DFEB/ 26

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Begitu baiknya Allah dalam hidupku. Saat tenaga terasa hampir habis dan langkah mulai melemah, Allah menghadirkan kesabaran agar aku tetap kuat menghadapi semuanya. Dia menjaga hatiku agar tidak kehilangan arah, tidak kehilangan harapan, dan tidak kehilangan jati diriku sendiri. Di tengah berbagai luka, kegagalan, dan beban yang kupendam, Allah menanamkan keyakinan bahwa setiap kesulitan yang kujalani tidak akan sia-sia, karena di baliknya telah Dia siapkan kebaikan yang indah pada waktu terbaik menurut-Nya."

(Penulis)

"Jika bukan karena Allah yang menguatkan, aku mungkin sudah lama menyerah."

(Q.S. *Al-Insyirah*: 5–6)

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan.
- ❖ Kedua orang tua ku yang tercinta Ayahanda Kasmadi (Alm.) dan Ibunda Suhartati.
- ❖ Semua orang-orang baik yang membantu.
- ❖ Almamaterku tercinta yang ku banggakan.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mutiara Dita Levianti

NPM : 2201110093

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

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

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, 18 Juli 2026



Mutiara Dita Levianti

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang”**. Skripsi ini di buat sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar sarjana, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan, serta doa dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Bapak Firdaus Sianipar, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Muhammad Said, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II, penulis ucapkan terima kasih atas bimbingan, pengajaran, serta ilmu-ilmu baru yang penulis dapatkan selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih dan mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan selama bimbingan.
7. Bapak dan Ibu Dosen, serta Staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bekal ilmu selama masa perkuliahan.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang yang telah memberikan izin, bantuan, serta informasi yang diperlukan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

9. Teristimewa untuk cinta pertama penulis, ayahanda Kasmadi (Alm.)
Meskipun Allah memanggil Ayah saat penulis masih berusia satu tahun, kasih sayang dan doa yang Ayah tinggalkan selalu menjadi kekuatan dalam setiap langkah kehidupan penulis. Penulis mungkin tidak memiliki banyak kenangan bersama Ayah, namun nama dan perjuangan Ayah selalu hidup di dalam hati. Semoga Ayah bangga melihat salah satu impian yang kini berhasil penulis wujudkan. Semoga Allah SWT menempatkan Ayah di tempat terbaik di sisi-Nya. Aamiin.
10. Untuk ibunda tercinta Suhartati, terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah putus, kasih sayang yang tidak pernah berkurang, serta perjuangan yang begitu besar dalam membesarkan dan mendidik penulis hingga berada di titik ini. Anakmu hanya bisa mengatakan maaf dan terima kasih. Maaf atas setiap tindakan yang mengecewakan. Dan maaf atas setiap hal-hal yang belum mampu ku usahakan. Terima kasih atas kasih dan sayang yang tak pernah usai, terima kasih telah menjadi teman hidup, tempat bercerita dan rumah paling nyaman ketika dunia ku tidak baik-baik saja, sekali lagi terima kasih tak terhingga untuk ibu kuat dan hebat.
11. Untuk saudara laki-laki penulis, Ferdyanto Supratama, Romi Dwi Andrian, Novendra Prahardiawan, dan Novandi Rama Aldito, terima kasih atas segala bantuan, pengorbanan, dukungan, serta perhatian yang telah diberikan kepada penulis. Terima kasih karena selalu berusaha membantu penulis dalam menempuh pendidikan hingga sampai pada tahap ini. Terima kasih karena selalu mengiyakan, mendukung setiap langkah penulis, dan menjadi tempat bersandar ketika penulis merasa lelah.
12. Untuk kakek dan nenek tercinta, Sugito dan Halima, terima kasih atas kasih sayang, perhatian, serta pengorbanan yang begitu besar sejak penulis kecil hingga saat ini. Kalian bukan hanya sekadar kakek dan nenek bagi penulis, tetapi juga telah menjadi sosok orang tua yang selalu menjaga, membimbing, dan memberikan cinta tanpa batas. Terima kasih telah menjadi tempat pulang yang penuh kehangatan dan menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup penulis.

13. Untuk sahabat seperjuangan penulis di bangku perkuliahan, Aisyah, Nadia, Anisa, Nyayu, Neneng, dan Gita, terima kasih atas kebersamaan, bantuan, dukungan, serta semangat yang telah kalian berikan selama masa perkuliahan. Terima kasih telah hadir dalam suka maupun duka, menjadi tempat berbagi cerita, keluh kesah, dan tawa. Sejak mengenal kalian, perjalanan hidup dan perkuliahan penulis menjadi lebih berwarna dan penuh kenangan indah. Semoga persahabatan ini tetap terjalin erat meskipun nanti kita akan menempuh jalan kehidupan masing-masing.
14. Untuk semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas segala bantuan, dukungan, motivasi, doa, dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Setiap bentuk bantuan yang di berikan menjadi bagian penting dalam perjalanan penulis menyelesaikan pendidikan ini.
15. Terakhir untuk diriku sendiri, Mutiara Dita Levianti. Sosok jiwa yang berkepala batu, wanita sederhana bermimpi selangit. Terima kasih karena telah mampu bertahan dan berjuang sampai di titik ini. Terima kasih karena tidak menyerah meskipun banyak rintangan, air mata, rasa lelah, dan keraguan yang harus dihadapi selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah memilih untuk tetap bangkit setiap kali keadaan terasa sulit. Perjalanan ini tidak selalu mudah, tetapi semua usaha, pengorbanan, dan kesabaran akhirnya membuahkan hasil yang membanggakan. Semoga pencapaian ini menjadi langkah awal untuk meraih impian yang lebih besar di masa depan. Tetaplah menjadi pribadi yang kuat, rendah hati, dan selalu percaya bahwa setiap proses yang dijalani akan membawa pada tujuan terbaik yang telah Allah SWT tetapkan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR ILUSTRASI	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Kinerja.....	14
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	17
2.2 Disiplin Kerja	18
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	18
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
2.2.3 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	20
2.3 Motivasi Kerja	20
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	22
2.3.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	23

2.4	Lingkungan Kerja	23
2.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	25
2.4.3	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	26
2.5	Penelitian Lain yang Relevan	27
2.6	Kerangka Berfikir	32
2.6.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.6.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.6.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.7	Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN		37
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.1.1	Tempat Penelitian	37
3.1.2	Waktu Penelitian.....	37
3.2	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.2.1	Sumber Data.....	38
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	38
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik <i>Sampling</i>	39
3.3.1	Populasi.....	39
3.3.2	Sampel	40
3.3.3	Teknik <i>Sampling</i>	40
3.4	Rancangan Penelitian	41
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel	41
3.5.1	Variabel Penelitian	41
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	42
3.6	Instrumen Penelitian	44
3.7	Uji Instrumen.....	45
3.7.1	Uji Validitas	45
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	46
3.8	Teknik Analisis Data	47
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	47
3.8.2	Analisis Statistik Inferensial.....	48

3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	50
3.8.4	Uji Normalitas	50
3.8.5	Uji Multikolinearitas.....	50
3.8.6	Uji Heteroskedastisitas.....	51
3.9	Analisis Penelitian.....	51
3.9.1	Analisis Regresi Linear Berganda	52
3.9.2	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	53
3.9.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	53
3.10	Uji Hipotesis Penelitian.....	53
3.10.1	Uji Simultan (Uji F).....	54
3.10.2	Uji Parsial (Uji t)	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		57
4.1	Hasil Penelitian	57
4.1.1	Sejarah Singkat Hisana Fried Chicken Kota Palembang	57
4.1.2	Visi.....	58
4.1.3	Misi	59
4.1.4	Struktur Organisasi	59
4.1.5	Fungsi dan Tugas.....	60
4.1.6	Pembahasan dan Interpretasi.....	62
4.1.6.1	Deskripsi Profil Perusahaan	62
4.1.6.2	Kuantitas Partisipan Meninjau Jenis Kelamin	63
4.1.6.3	Kuantitas Partisipan Meninjau Usia	64
4.1.6.4	Kuantitas Partisipan Meninjau Pendidikan Terakhir.....	65
4.1.7	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	65
4.1.7.1	Hasil Uji Validitas	65
4.1.7.2	Hasil Uji Reliabilitas	69
4.1.8	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	69
4.1.9	Hasil Uji Asumsi Klasik	71
4.1.9.1	Hasil Uji Normalitas.....	71
4.1.9.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
4.1.9.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72
4.1.10	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	74

4.1.11	Analisis Koefisien Korelasi (R).....	76
4.1.12	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	77
4.1.13	Hasil Uji Hipotesis Penelitian	78
4.1.13.1	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	78
4.1.13.2	Uji Parsial (Uji t)	79
4.2	Pembahasan Peneitian.....	81
4.2.1	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang.	81
4.2.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang	82
4.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang	83
4.2.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang.....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		85
5.1	Kesimpulan	85
5.2	Saran	86
5.2.1	Bagi Pihak Perusahaan.....	86
5.2.2	Disiplin Kerja	86
5.2.3	Motivasi Kerja.....	87
5.2.4	Lingkungan Kerja	88
5.2.5	Bagi Peneliti Selanjutnya	89
DAFTAR PUSTAKA		90

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Absensi Karyawan	2
1.2 Data <i>Pra Survey</i> Karyawan.....	4
1.3 Interval Penelitian Mean	5
2.1 Penelitian Lain yang Relevan	23
3.1 Jadwal Waktu Penelitian	33
3.2 Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang.....	35
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	38
3.4 Skala <i>Likert</i>	40
3.5 Interpretasi Nilai (r)	48
4.1 Atribut Pengisi Kuesioner Meninjau Jenis Kelamin	58
4.2 Atribut Pengisi Kuesioner Meninjau Usia.....	58
4.3 Atribut Pengisi Kuesioner Meninjau Pendidikan Terakhir	59
4.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X ₁).....	60
4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X ₂)	60
4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X ₃)	61
4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	62
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	62
4.9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	63
4.10 Hasil Uji Normalitas	64
4.11 Hasil uji Multikolinieritas	65
4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	67
4.13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	69
4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	70
4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	71
4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t)	72

DAFTAR ILUSTRASI

Ilustrasi	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	31
4.1 Bagan Struktur Organisasi Hisana Fried Chicken Palembang.....	54
4.2 Scatterplot	66

ABSTRAK

Mutiara Dita Levianti, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang. Dibawah bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, S.E., M.M. dan Bapak Muhammad Said, S.E., M.Si.

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, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Mutiara Dita Levianti, The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance at Hisana Fried Chicken Palembang City. Under the guidance of Mr. Firdaus Sianipar, S.E., M.M. and Mr. Muhammad Said, S.E., M.Si.

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, and Employee Performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Mutiara Dita Levianti lahir di Mangun Jaya pada tanggal 17 Januari 2004, merupakan anak kelima dari Bapak Kasmadi dan Ibu Suhartati. Adapun riwayat pendidikan, yaitu pada tahun 2015 lulus dari SD Pertamina Asamera Mangun Jaya, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2018 di SMP Negeri 3 Babat Toman, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2021 di SMA Negeri 2 Babat Toman. Pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.

Palembang, 18 Juli 2026

Mutiara Dita Levianti

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan industri makanan cepat saji di Indonesia berkembang semakin pesat seiring dengan meningkatnya permintaan masyarakat terhadap produk yang praktis, cepat, dan berkualitas. Hisana Fried Chicken merupakan salah satu restoran cepat saji yang bergerak di bidang usaha ayam goreng krispi dan telah berkembang di berbagai kota besar di Indonesia, termasuk Kota Palembang. Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor jasa kuliner, Hisana Fried Chicken Kota Palembang menjalankan aktivitas operasional harian yang menuntut kecepatan pelayanan, konsistensi rasa, serta kebersihan produk yang disajikan kepada pelanggan.

Dalam menjalankan aktivitas operasional tersebut, sumber daya manusia menjadi elemen yang tidak dapat dipisahkan dari keberlangsungan usaha. Mulai dari bagian dapur hingga bagian pelayanan pelanggan, bergantung sepenuhnya pada kinerja karyawan yang bertugas. Maka dari itu, tata kelola sumber daya manusia yang mumpuni bertransformasi sebagai fondasi utama bagi Hisana Fried Chicken Kota Palembang dalam mempertahankan daya saing di tengah ketatnya persaingan industri makanan cepat saji lokal.

Kasmir (2022) menyatakan bahwasanya Kinerja mewakili capaian Kerja beserta tabiat Kerja individu pada periode waktu spesifik, di mana hal tersebut bisa dievaluasi melalui sisi kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan, serta perlu memperhatikan elemen kemampuan individu dan dukungan lingkungan kerja agar kinerja dapat berjalan secara optimal. Pengertian tersebut menegaskan bahwa

kinerja bukan hanya persoalan hasil akhir, melainkan juga proses dan kondisi yang melingkupi karyawan dalam bekerja.

Kinerja karyawan berperan sebagai elemen esensial yang menetapkan kesuksesan suatu korporasi, terkhusus bagi instansi yang beroperasi dalam sektor pelayanan semacam restoran cepat saji. Apabila kinerja karyawan menurun, dampak yang timbul dapat berupa pelayanan yang menjadi lambat, meningkatnya kesalahan dalam bekerja, menurunnya produktivitas, hingga berkurangnya kepuasan pelanggan. Kondisi ini tentu bertentangan dengan tuntutan industri makanan cepat saji yang mengharuskan pelayanan serba cepat namun tetap menjaga kualitas produk yang baik. Dengan demikian, kemampuan perusahaan dalam menjaga serta mendongkrak Kinerja Karyawan menjelma sebagai aspek yang amat fundamental demi kelestarian bisnis Hisana Fried Chicken Kota Palembang.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Hisana Fried Chicken Kota Palembang, ditemukan sejumlah fenomena yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Beberapa karyawan masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan, sehingga menghambat kelancaran proses pelayanan. Selain itu, masih ditemukan kesalahan dalam pelayanan kepada pelanggan, seperti keterlambatan penyajian pesanan dan ketidaksesuaian pesanan yang diterima pelanggan. Target pekerjaan harian pada beberapa bagian operasional juga belum sepenuhnya tercapai, serta kualitas pelayanan yang diberikan belum konsisten dari waktu ke waktu.

(Prayudi et al., 2023) mengemukakan bila Kinerja melambangkan capaian Kerja yang diraih dari individu maupun tim di dalam sebuah entitas selaras dengan otoritas beserta kewajiban setiap pihak, di mana mencakup aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Oleh karena itu, pemahaman mendalam seputar komponen-komponen yang berdampak pada Kinerja Karyawan amatlah berkaitan erat dengan institusi semacam Hisana Fried Chicken dalam mempertahankan standar layanan yang optimal.

Afandi (2021) memaparkan bila Disiplin Kerja merupakan tindak kesiapan beserta keikhlasan seseorang guna tunduk sekaligus patuh pada kaidah regulasi yang eksis di lingkungannya, entah itu terukir atau tak tertulis, juga mampu mempraktikkannya serta pantang menghindar dari penerimaan hukuman jika menyelewengkan amanat dan otoritas yang dilimpahkan padanya. Disiplin Kerja yang optimal merepresentasikan tingginya jiwa tanggung jawab figur atas mandat-mandat yang diserahkan untuknya.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di Hisana Fried Chicken Kota Palembang, ditemukan beberapa indikasi masalah terkait disiplin kerja karyawan. Data absensi karyawan menunjukkan masih terdapat tingkat keterlambatan yang cukup tinggi selama empat bulan pertama tahun 2026. Berikut adalah data absensi karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Kehadiran	Jumlah Keterlambatan
1	Januari	50	26	1.300	87 (6,69%)
2	Februari	50	23	1.150	76 (6,61%)
3	Maret	50	22	1.100	68 (6,18%)
4	April	50	22	1.100	61 (5,55%)

Referensi: Hisana Fried Chicken Kota Palembang, 2026

Berlandaskan Tabulasi ke 1.1 di atas, data kehadiran selama empat bulan pertama tahun 2026 menunjukkan tingkat keterlambatan yang relatif tinggi, dengan 87 insiden (6,69%) pada bulan Januari, 76 insiden (6,61%) pada bulan Februari, 68 insiden (6,18%) pada bulan Maret, dan 61 insiden (5,55%) pada bulan April. Meskipun tren keterlambatan menunjukkan penurunan setiap bulannya, angka-angka tersebut masih melebihi standar toleransi yang ditetapkan perusahaan serta menunjukkan kurangnya konsistensi karyawan dalam mengikuti standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku.

Kondisi tersebut sejalan dengan pendapat (Setyawati & Arifin, 2022) yang menjelaskan bahwasanya Disiplin Kerja melambangkan tingkat kesadaran beserta niat personal guna menuruti segenap ketetapan serta standar yang mengikat, di mana Disiplin yang rendah secara spontan sanggup menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, tingginya angka keterlambatan pada Hisana Fried Chicken Kota Palembang berpotensi berubah sebagai salah satu komponen yang merintangi perwujudan Kinerja Karyawan secara maksimal.

Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959) melalui teori dua elemen (Two-Factor Theory) menjelaskan bahwa elemen motivasi Kerja individu diintervensi lewat dua kategori entitas, yakni. elemen motivator (seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang) dan elemen hygiene (seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal). Menurut teori ini, terpenuhinya elemen motivator akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan secara nyata, sedangkan elemen hygiene yang tidak terpenuhi hanya akan menimbulkan ketidakpuasan tanpa memberi dorongan tambahan pada semangat kerja.

Sejalan dengan hal tersebut, Afandi (2021) mendefinisikan motivasi kerja berupa sebuah pemicu yang muncul dalam benak individu, entah melalui kondisi sadar ataupun tanpa disadari, demi mengeksekusi aksi spesifik guna merengkuh sasaran yang sudah digariskan.

Merujuk pada temuan studi pendahuluan yang dieksekusi oleh pengkaji pada 10 staf Hisana Fried Chicken Kota Palembang, ditemukan indikasi rendahnya semangat kerja pada sebagian karyawan. Hal ini tercermin dari kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan ketergantungan yang cukup tinggi pada instruksi atasan. Kondisi ini berkaitan erat dengan sistem penghargaan dan jenjang karier yang belum dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan, sehingga sebagian karyawan cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban semata.

(Wahyuni et al., 2023) dalam penelitiannya membuktikan bahwasanya elemen motivasi kerja membawa dampak positif bagi Kinerja Karyawan, yang mana kian melonjak motivasi kerja yang dikuasai pegawai, otomatis Kinerja yang tercipta juga bakal makin maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, (Anggoro &

Wijono, 2022) juga menegaskan bahwa elemen motivasi kerja yang kuat sanggup mengukuhkan disiplin, membangun iklim kerja yang kondusif, dan mendorong tercapainya target organisasi secara berkelanjutan.

Afandi (2021) menyatakan bila lingkungan kerja mencakup segala hal yang mengelilingi pekerja tatkala melaksanakan aktivitas kerja, entah itu berwujud lahiriah atau batiniah, secara eksplisit ataupun implisit, yang sanggup memberikan imbas pada personalnya beserta tugas kerjanya saat beroperasi, termasuk di dalamnya tata ruang kerja, hubungan kerja di antara para staf, juga relasi kerja yang terjalin antara staf bawah dan pimpinan.

Berdasarkan observasi awal, pada bagian dapur (kitchen) Hisana Fried Chicken Kota Palembang ditemukan kondisi ruang kerja yang relatif sempit sehingga peralatan kerja belum tertata dengan rapi. Sementara itu, pada bagian pelayanan pelanggan, terdapat beberapa permasalahan lingkungan kerja nonfisik berupa masih adanya jarak dan kurangnya komunikasi antar karyawan, sehingga karyawan cenderung hanya berinteraksi dengan individu-individu tertentu (Lubis, 2020). Kondisi ini menunjukkan bahwa kerja sama tim antar karyawan belum berjalan secara maksimal, terutama pada saat jam-jam sibuk operasional.

Kondisi-kondisi tersebut secara keseluruhan berpotensi memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, dan efektivitas kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja karyawan secara optimal.

Kondisi tersebut diperkuat oleh hasil pra survei yang penulis lakukan pada 10 karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang. Berikut adalah hasil pra survei kinerja karyawan:

Tabel 1.2
Temuan *Pra Survei* Kinerja Karyawan
Hisana Fried Chicken Kota Palembang

No	Indikator dan Pernyataan	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Mean
1	Kuantitas Kerja						
	1. Diri saya sanggup merampungkan urusan Kerja selaras dengan sasaran yang sudah diputuskan pihak korporasi	0	1	2	4	3	3,9
	2. Saya dapat menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan dalam waktu yang tersedia.	0	2	1	4	3	3,8
2	Kualitas Pekerjaan						
	3. Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan Perusahaan.	0	2	3	3	2	3,5
	4. Saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya.	1	2	3	3	1	3,1
3	Ketepatan Waktu						
	5. Saya senantiasa mampu menuntaskan beban Kerja berpedoman pada tenggat waktu yang sudah digariskan..	2	3	2	2	1	2,7
	6. Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang seharusnya diselesaikan pada hari tersebut.	3	3	2	1	1	2,4
4	Kehadiran						
	7. Saya selalu datang ke lokasi Kerja secara presisi waktu mengikuti agenda pergantian yang telah diputuskan.	0	2	2	3	3	3,7
	8. Tingkat kehadiran saya di tempat kerja selalu konsisten dan tidak pernah magkir.	0	2	2	4	2	3,6
5	Kemampuan Bekerja Sama						
	9. Saya sanggup berkolaborasi Kerja secara harmonis dengan kawan Kerja dalam sebuah regu	2	3	2	2	1	2,7
	10. Saya aktif membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan saat menjalankan tugasnya.	2	4	2	1	1	2,5
	Total Keseluruhan						3,2

Referensi: Hasil Data Di Olah Peneliti, 2026

Untuk menentukan kategori penilaian hasil *prasurvei* di atas digunakan interval Skala Likert menurut Riduwan (2015) yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3
Interval Penelitian Mean

Interval Mean	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup
1,81 – 2,60	Kurang
1,00 – 1,80	Sangat Kurang

Referensi: Riduwan, 2015

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan terhadap 10 karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang, diperoleh rata-rata skor keseluruhan kinerja karyawan sebesar 3,2. Berdasarkan interval penilaian menurut Riduwan (2015), nilai tersebut berada pada kategori sedang.

Indikator Kuantitas Kerja memperoleh nilai mean sebesar 3,9 (pernyataan 1) dan 3,8 (pernyataan 2). Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja karyawan sudah berada pada kategori baik. Demikian pula pada indikator Kehadiran yang memperoleh nilai mean 3,7 dan 3,6, menunjukkan bahwa tingkat kehadiran dan kedisiplinan waktu karyawan sudah berada pada kategori baik. Sementara indikator Kualitas Pekerjaan memperoleh nilai mean 3,5 dan 3,1, yang menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan karyawan sudah berada pada kategori sedang.

Namun, indikator Ketepatan Waktu memperoleh nilai mean sebesar 2,7 dan 2,4, yang merupakan nilai rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang mengalami kendala ketika memfinalisasi mandat secara presisi sesuai tenggat yang diputuskan. Di samping hal tersebut, indikator Kemampuan Bekerja Sama juga memperoleh nilai mean terendah dari indikator lainnya yaitu 2,7

dan 2,5, yang mengindikasikan bahwa kerja sama antar karyawan masih belum optimal. Rendahnya nilai pada kedua indikator tersebut menjadi perhatian serius mengingat Hisana Fried Chicken merupakan usaha di sektor jasa makanan yang sangat mengandalkan kecepatan pelayanan dan koordinasi antar karyawan.

Secara keseluruhan, hasil pra survei menunjukkan bahwa kinerja karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang masih berada pada kategori sedang. Rendahnya ketepatan waktu dan kemampuan bekerja sama berpotensi mempengaruhi kenyamanan beserta fokus kerja pegawai, karenanya sanggup berimbas bagi keberhasilan kerja serta pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan. Sebab itu, riset berikut urgen untuk dieksekusi guna mengkaji elemen-elemen yang berimbas pada kinerja karyawan.

Beberapa studi sebelumnya telah menelaah imbas faktor X_1 yakni dikatakan sebagai Disiplin Kerja, faktor X_2 yang dikenal sebagai Motivasi Kerja, beserta Lingkungan Kerja sebagai juga faktor X_3 atas pada faktor Y yakni Kinerja Karyawan, lalu temuan akhirnya dengan persisten membuktikan jika ketiga faktor itu memegang andil serta konsekuensinya. Abdi Jaya mendeteksi bila Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, beserta Motivasi menorehkan efek positif sekaligus bermakna bagi Kinerja Karyawan, entah secara terpisah ataupun serempak pada risetnya (Setyawati & Arifin, 2022). (Prayudi et al., 2023) dalam penelitiannya pada PT Indonesia menyatakan bila elemen nya lingkungan kerja, elemen nya disiplin kerja, beserta elemen nya motivasi kerja dengan persisten mendemonstrasikan bahwasanya ketiga faktor itu memendam dampak nyata bagi kinerja karyawan.

Selaras bersama konklusi tadi, (Wahyuni et al., 2023) pada risetnya memvalidasi apabila motivasi kerja menyumbangkan imbas positif bagi kinerja karyawan, yang mana kian melonjak motivasi kerja yang dikuasai pegawai otomatis makin memuncak juga kinerja yang diproduksi. Tabolong meringkas bila disiplin kerja berimbas atas kinerja karyawan, di mana kian kuat level disiplin staf, otomatis kinerja yang tercipta pun bakal makin optimal.

Meskipun demikian, terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, di mana lingkungan kerja maupun motivasi kerja pada kondisi tertentu tak senantiasa membawa efek berarti bagi kinerja karyawan, karenanya tetap dijumpai ketidakselarasan temuan riset pada ranah institusi yang berlainan. Kesenjangan kesimpulan studi ini (research gap) mengindikasikan bahwasanya dampak disiplin kerja, motivasi kerja, beserta lingkungan kerja atas kinerja karyawan tetap wajib diinvestigasi lebih mendalam, terkhusus bagi subjek maupun situasi entitas bisnis yang berlainan semacam Hisana Fried Chicken Kota Palembang.

Hisana Fried Chicken dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan perusahaan makanan cepat saji yang sangat mengutamakan kecepatan pelayanan dan kualitas produk sebagai keunggulan kompetitifnya. Dalam usaha jasa kuliner seperti ini, kinerja karyawan menjadi elemen penentu utama kepuasan pelanggan, sehingga permasalahan disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja yang ditemukan pada Hisana Fried Chicken Kota Palembang menjadi isu yang relevan untuk dikaji. Selain itu, hingga saat ini belum banyak penelitian yang secara khusus dilakukan pada Hisana Fried Chicken Kota Palembang.

Berdasarkan uraian fenomena elemen disiplin kerja, elemen motivasi kerja, dan elemen nya lingkungan kerja, research gap dari riset-riset terdahulu, serta pentingnya peningkatan kinerja karyawan bagi keberlangsungan usaha Hisana Fried Chicken Kota Palembang, studi berikut bermaksud guna menelaah imbas faktor X₁ yakni dikatakan sebagai Disiplin Kerja, faktor X₂ yang dikenal sebagai Motivasi Kerja, beserta Lingkungan Kerja sebagai juga faktor X₃ pada faktor Y yakni Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang, entah secara terpisah ataupun serentak. Melalui kacamata akademis, riset berikut diimpikan sanggup menambah khazanah pengetahuan tata kelola sumber daya manusia, terkhusus pada ranah bisnis kuliner cepat saji kawasan domestik. Pada tatanan aplikatif, kesimpulan pengkajian tersebut berpotensi menjadi instrumen penimbang untuk pihak manajerial tatkala merancang pedoman eskalasi disiplin, program motivasi, dan pembenahan lingkungan kerja yang lebih efektif.

Urgensi penelitian ini semakin nyata mengingat persaingan di industri makanan cepat saji yang terus meningkat, di mana kualitas kinerja sumber daya manusia menjadi elemen pembeda utama antar perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi yang kuat, baik dari perspektif akademis maupun manajerial, dan perlu dilaksanakan segera guna memberikan solusi berbasis bukti bagi permasalahan kinerja karyawan yang sedang dihadapi oleh Hisana Fried Chicken Kota Palembang. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul penelitian: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, masalah dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Hisana Fried Chicken Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Pengkajian tersebut diangankan sanggup menghadirkan manfaat, yakni :

1. Bagi Penulis

Studi berikut diproyeksikan sanggup memperluas cakrawala sekaligus pengertian seputar imbas disiplin kerja, motivasi kerja, beserta lingkungan kerja atas kinerja karyawan, sekaligus menjadi medium implementasi pengetahuan yang sudah diraih sepanjang masa perkuliahan juga sebagai kriteria kelulusan guna meraih titel sarjana ekonomi.

2. Bagi Instansi

Kajian ini diproyeksikan mampu menyajikan data sekaligus referensi pengambilan keputusan bagi pihak pengelola Hisana Fried Chicken Kota Palembang guna mendongkrak Kinerja Karyawan lewat manajemen Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja secara berdaya guna.

3. Bagi Akademik

Studi ini diekspektasikan mampu menyumbangkan manfaat pada kemajuan wawasan keilmuan pada sektor tata kelola sumber daya manusia sekaligus bertransformasi menjadi rujukan bagi para pengkaji di masa mendatang.

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.

