JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i2
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 27 November 2025 | **Revised:** 10 Desember 2025 | **Accepted:** 21 Desember 2025

Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Oseebo Coffee

Fitri Nur Hanifah[1], Anton Budi Santoso[2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, fitri.hanifah@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, anton.budi@widyatama.ac.id

Corresponding Author: fitri.hanifah@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to examine the extent to which work discipline, work motivation, and work environment influence employee performance at Oseebo Coffee. The background of this study is based on the condition of employee performance that has not reached optimal standards, discipline that still needs to be improved, motivation is not yet stable, and a work environment that does not fully support productivity. This study uses a quantitative approach with descriptive and verification methods. Data were obtained by distributing Likert-scale questionnaires to 102 employees. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) technique. The research findings indicate that the three variables of work discipline, work motivation, and work environment have a significant influence on employee performance, both individually and together. Among the three variables, work motivation is the factor that has the most dominant influence on improving performance, followed by work discipline and work environment. The coefficient of determination (R^2) value of 83.5% indicates that these variables are able to explain most of the variation in employee performance, while the rest is influenced by other factors outside the model. In general, the results of this study confirm that strengthening discipline, increasing motivation, and improving the work environment are very important in supporting the effectiveness and productivity of employees at Oseebo Coffee.*

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menelaah sejauh mana disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di Oseebo Coffee. Latar belakang penelitian ini didasari oleh kondisi kinerja karyawan yang belum mencapai standar optimal, kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan, motivasi yang belum stabil, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung produktivitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada 102 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM-PLS). Temuan penelitian mengindikasikan bahwa ketiga variable disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja—berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Di antara ketiga variabel, motivasi kerja menjadi faktor yang memberikan

pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja, disusul oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 83,5% menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Secara umum, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penguatan disiplin, peningkatan motivasi, dan perbaikan lingkungan kerja sangat penting dalam menunjang efektivitas serta produktivitas karyawan di Oseebo Coffee.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Industri makanan dan minuman (Food and Beverage/F&B) merupakan sektor yang mengalami perkembangan signifikan dan diwarnai persaingan yang semakin kompetitif. Dinamika perubahan perilaku konsumen, standar layanan yang terus meningkat, serta tuntutan efisiensi operasional menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor strategis dalam menjaga keberlangsungan usaha. Dalam konteks tersebut, kinerja karyawan menjadi determinan utama bagi kualitas layanan, produktivitas, serta kemampuan perusahaan dalam mempertahankan keunggulan kompetitif (Robbins & Judge, 2019). Perusahaan F&B dituntut memiliki tenaga kerja yang disiplin, termotivasi, serta bekerja dalam lingkungan yang mendukung agar mampu memberikan layanan optimal dan konsisten.

Oseebo Coffee sebagai salah satu perusahaan F&B yang berkembang pesat menghadapi tantangan nyata terkait pengelolaan sumber daya manusia. Evaluasi awal menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai hasil yang diharapkan. Kondisi ini tercermin dari fluktuasi pencapaian target kerja, inkonsistensi dalam penyelesaian tugas, serta tingkat ketergantungan yang tinggi terhadap arahan atasan. Fenomena tersebut mengindikasikan adanya permasalahan mendasar pada aspek disiplin kerja, motivasi, dan stabilitas lingkungan kerja. Padahal, kinerja karyawan merupakan output komprehensif yang sangat dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2017; Mangkunegara, 2021).

Disiplin kerja merupakan elemen fundamental yang menentukan efektivitas operasional organisasi. Tingkat disiplin yang rendah dapat berdampak pada ketidaktepatan waktu, penurunan produktivitas, dan terganggunya koordinasi antarpegawai (Siagian, 2020). Dalam industri jasa seperti F&B, disiplin kerja menjadi semakin krusial karena berhubungan langsung dengan kecepatan pelayanan dan kualitas pengalaman pelanggan. Selain itu, motivasi kerja turut menjadi komponen penting dalam mendorong dedikasi, usaha, dan komitmen karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik terbukti memiliki korelasi positif terhadap pencapaian kinerja, di mana karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan konsistensi, ketekunan, serta orientasi hasil yang lebih tinggi (Dewi & Wibowo, 2020; Ariani & Hardhienata, 2023). Lingkungan kerja juga memiliki kontribusi signifikan dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Lingkungan yang aman, nyaman, dan terstruktur akan meningkatkan kepuasan, menurunkan stres, serta mendorong produktivitas (Nitisemito, 2018). Selain aspek fisik, lingkungan sosial seperti hubungan antarpegawai, komunikasi, dan suasana kerja turut memengaruhi efektivitas kerja secara keseluruhan. Penelitian Subardjo et al. (2024) serta Pramesti & Suarmana (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan semangat kerja dan kualitas output, terutama dalam industri jasa yang menuntut koordinasi dan interaksi intensif.

Sejumlah penelitian terdahulu mengonfirmasi bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada berbagai sektor organisasi (Virgiawan et al., 2021; Paais & Pattiruhu, 2020; Juwaini et al., 2021). Namun demikian, penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks perusahaan F&B lokal seperti Oseebo Coffee masih terbatas. Padahal, sektor ini memiliki

karakteristik pekerjaan yang bersifat cepat, presisi, dan berbasis layanan, sehingga sangat dipengaruhi oleh kualitas disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Oseebo Coffee. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor F&B. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja, pengembangan kebijakan internal, serta pembentukan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan bagi Oseebo Coffee.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Oseebo Coffee. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menguji hubungan antarvariabel secara objektif, terukur, serta memberikan dasar generalisasi berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden (Sugiyono, 2019). Metode ini sesuai digunakan untuk penelitian yang bertujuan menguji model kausal antara variabel independen dan dependen secara sistematis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif Oseebo Coffee, baik karyawan tetap maupun kontrak, yang berjumlah 102 orang. Karena jumlah populasi tergolong sedang dan seluruh anggota populasi memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian, teknik penentuan sampel menggunakan metode sensus atau saturated sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sekaran & Bougie, 2017). Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan dapat menggambarkan kondisi nyata di lapangan secara komprehensif.

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan persepsi karyawan mengenai disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) berdasarkan nilai rata-rata dan distribusi jawaban responden. Sementara itu, metode verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh kausal antarvariabel sesuai kerangka pemikiran penelitian. Pengujian dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator disiplin kerja menurut Siagian (2020), indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2017) dan Mangkunegara (2021), indikator lingkungan kerja berdasarkan konsep Nitisemito (2018) dan Sedarmayanti (2017), serta indikator kinerja karyawan mengacu pada teori Mangkunegara (2017). Kuesioner dibagikan langsung kepada seluruh karyawan dengan tetap memperhatikan etika penelitian dan kerahasiaan data.

Seluruh data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM–PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS versi terbaru. Pemilihan SEM–PLS didasarkan pada kemampuannya menangani model struktural yang kompleks, ukuran sampel yang tidak terlalu besar, serta sifat data yang tidak mengharuskan distribusi normal (Hair et al., 2019). Analisis meliputi pengujian outer model (validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas) serta inner model (nilai R^2, path coefficient, dan uji signifikansi melalui bootstrapping). Penggunaan SEM–PLS memungkinkan peneliti mengevaluasi kontribusi masing-masing variabel secara lebih mendalam serta menguji hubungan kausal antarvariabel dengan tingkat ketepatan yang lebih tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Kinerja Pegawai Oseebo Coffee

Penilaian Terhadap Produktivitas dan Output Pegawai						
Kinerja Pegawai	Standar Minimun Nilai	Tahun			Rata – rata Penilaian	Keterangan
		2023	2024	2025		

Sasaran Kerja Pegawai	78	80	83	83	82	**Sedang**
Perilaku Kerja Pegawai	78	84	81	76	80,333	**Sedang**
Prestasi Kerja Pegawai	78	85	80	82	82,33	**Sedang**
Total		83	81,33	80,33	81,5	**Sedang**

Sumber: Oseebo Coffee (2025)

Tabel 1. Data Persentase tingkat disiplin karyawan oseebo coffee 2023-2024

No	Kategori	2023	2024
1	Jumlah Karyawan	80	92
2	Terlambat	56	64
3	Tepat waktu	20	34
4	Persentase kedisiplinan	45,56%	40,56%

Sumber: Karyawan Oseebo Coffee

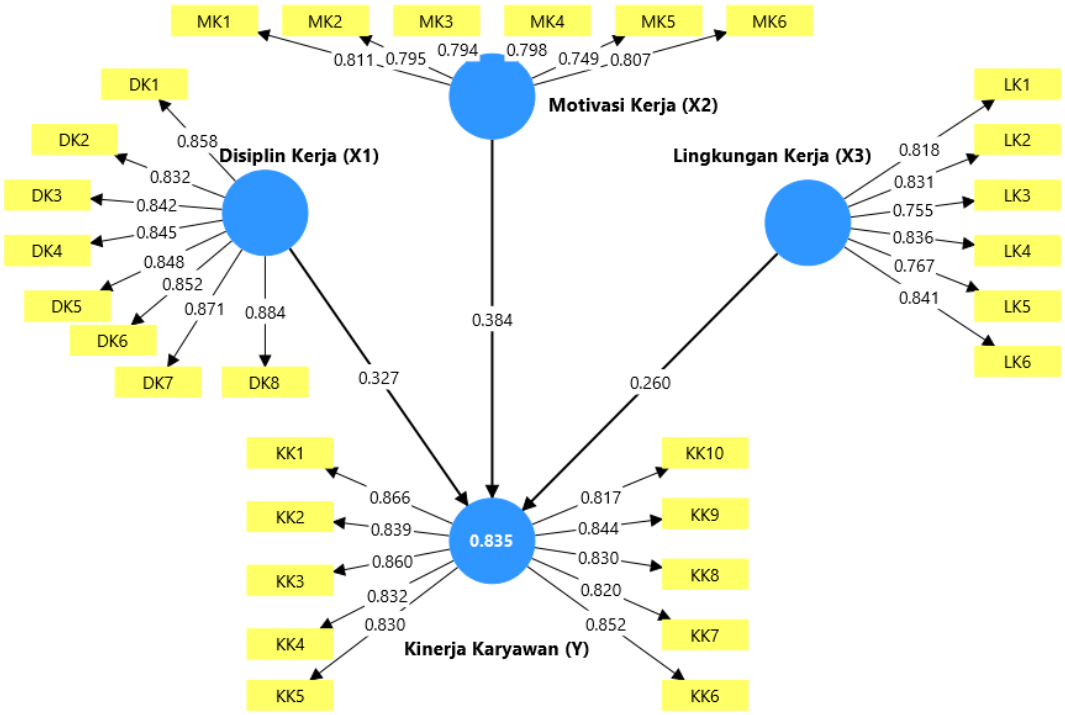
Tabel 2. Data tingkat motivasi karyawan oseebo coffee 2023-2024

No	Indikator Motivasi	2023	2024	Perubahan	Keterangan
1	Ketekunan dalam bekerja	3.2	3.0	-0.2	Menurun
2	Ketaatan terhadap aturan kerja	3.0	2.8	-0.2	Menurun
3	Kesediaan untuk berpartisipasi	2.9	2.7	-0.2	Menurun
4	Semangat dalam mencapai target	3.1	2.9	-0.2	Menurun
5	Kepuasan terhadap penghargaan kerja	2.8	2.8	0	Stabil
Rata-rata keseluruhan		**2.9**	**-0.1**		

Sumber: Data olahan peneliti dari hasil survey motivasi karyawan Oseebo Coffee (2023-2024)

Tabel 4. Karakteristik Responden

Kriteria	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	55	53.9
	Perempuan	47	46.1
Pendidikan	SMP/SMKA	20	19.6
	SMA/SMK/MA	50	34.3
	S1	32	29.4
	S2	0	0
	S3	0	0
Usia	< 20 Tahun	10	9.8
	20 - 30 Tahun	28	27.5
	31 - 40 Tahun	25	24.5
	31 - 40 Tahun	22	21.6
	31 - 40 Tahun	17	16.7
Masa Kerja	< 1 tahun	18	17.6
	1-5 tahun	50	49.0
	> 5 tahun	34	33.3



Gambar 1. Koefisien Standarisasi Permodelan Struktural
Sumber: Olah Data SmartPLS 4.0, 18/11/2025

Tabel 5.Hasil Pengujian Pengaruh antar Variabel

Variabel	*Original sample (O)*	*Sample mean (M)*	*Standard deviation (STDEV)*	*T statistics (|O/STDEV|)*	*P values*
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.327	0.334	0.095	3.453	0.001
Lingkungan Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.260	0.256	0.077	3.389	0.001
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.384	0.382	0.086	4.468	0.000

Sumber: Data Diolah Peneliti dengan *Smart*PLS 3.0, 18/11/2025

Tabel 6. Total Effect Variabel

Total effects	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.327
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.260
Lingkungan Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.384

Sumber: Data Diolah Peneliti dengan *Smart*PLS 3.0, 18/11/2025

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan aktif Oseebo Coffee sebagai responden. Berdasarkan karakteristik demografis, mayoritas karyawan berada pada rentang usia 20–35 tahun, yaitu kelompok usia produktif yang umumnya memiliki tingkat mobilitas tinggi dan aktif dalam menjalankan tugas operasional di industri makanan dan minuman. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA/SMK hingga Diploma, dengan pengalaman kerja antara satu sampai tiga tahun. Karakteristik ini menggambarkan bahwa tenaga kerja di Oseebo Coffee merupakan kelompok pekerja muda yang adaptif, namun masih memerlukan pembinaan, pengawasan, serta penguatan motivasi dan kedisiplinan agar mampu mencapai standar kinerja yang ditetapkan perusahaan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berada pada kategori baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Pada aspek disiplin kerja, responden menilai bahwa kepatuhan terhadap jadwal kerja, ketepatan waktu, serta pelaksanaan SOP sudah cukup baik. Namun demikian, konsistensi dalam mengikuti instruksi kerja, ketertiban operasional, dan kemampuan mempertahankan ritme kerja pada jam sibuk masih membutuhkan penguatan. Pada motivasi kerja, sebagian besar karyawan menunjukkan semangat kerja yang cukup tinggi, terutama pada aspek rasa tanggung jawab, keinginan untuk memberikan pelayanan yang baik, dan kebanggaan bekerja di perusahaan. Meski begitu, beberapa karyawan mengungkapkan bahwa bentuk penghargaan non-finansial, pengakuan terhadap kinerja, dan peluang pengembangan diri masih kurang optimal. Pada aspek lingkungan kerja, kondisi fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan kelengkapan fasilitas dinilai cukup baik, namun aspek lingkungan nonfisik seperti komunikasi antarpegawai, hubungan dengan atasan, serta kenyamanan psikologis masih memerlukan perbaikan agar tercipta suasana kerja yang lebih stabil dan suportif. Secara keseluruhan, kinerja karyawan berada pada kategori baik, terutama pada kecepatan pelayanan, kemampuan mengikuti prosedur, dan kualitas penyajian produk. Meski demikian, kreativitas, inisiatif, dan kemampuan bekerja tanpa pengawasan masih relatif rendah, terutama pada karyawan dengan masa kerja yang lebih singkat.

Analisis verifikatif menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Siagian (2020) bahwa kedisiplinan merupakan syarat utama efektifnya pelaksanaan tugas dalam organisasi. Disiplin yang tinggi menjamin ketertiban operasional, kelancaran alur kerja, serta konsistensi kualitas layanan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan Virgiawan et al. (2021) dan Paais & Pattiruhu (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sektor jasa. Dalam konteks Oseebo Coffee, disiplin kerja terbukti memengaruhi kelancaran pelayanan, terutama dalam menjaga ketepatan waktu, kecepatan respons, serta kepatuhan pada standar operasional barista dan pramusaji.

Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung teori Hasibuan (2017) serta model dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa motivasi merupakan pendorong utama perilaku kerja, yang memengaruhi inisiatif, ketekunan, dan produktivitas. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, tanggung jawab, serta kualitas layanan yang lebih stabil. Penelitian Dewi & Wibowo (2020) dan Ariani & Hardhienata (2023) juga mengonfirmasi bahwa motivasi memiliki peran sentral dalam meningkatkan efektivitas kerja di sektor jasa dan pendidikan. Pada penelitian ini, motivasi karyawan Oseebo Coffee dipengaruhi oleh rasa bangga terhadap pekerjaannya, keinginan memberikan pelayanan terbaik, serta harapan untuk mendapatkan pengembangan kompetensi, sehingga berkontribusi pada peningkatan performa kerja.

Selain itu, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Nitisemito (2018) bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan konsentrasi, mengurangi stres, dan memperkuat hubungan antarpegawai. Penelitian Subardjo et al. (2024) serta Pramesti & Suarmana (2025) juga menemukan bahwa lingkungan kerja fisik maupun nonfisik memiliki keterkaitan erat dengan produktivitas dan kepuasan kerja pada sektor industri jasa. Dalam konteks Oseebo Coffee, lingkungan kerja yang bersih, tertata, serta didukung hubungan interpersonal yang harmonis terbukti meningkatkan kelancaran operasional harian dan kualitas interaksi karyawan dengan pelanggan.

Interaksi antarvariabel bebas juga menunjukkan pola saling memperkuat. Disiplin kerja memastikan keteraturan dan konsistensi operasional, motivasi kerja menjadi pendorong psikologis yang menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan kualitas lebih baik, sementara lingkungan kerja memberikan dukungan fisik dan sosial yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara optimal. Ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi

signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan Oseebo Coffee. Temuan ini konsisten dengan penelitian Juwaini et al. (2021) dan Setyawati (2023) yang menegaskan bahwa disiplin, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja merupakan determinan utama performa karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja optimal karyawan Oseebo Coffee tercapai ketika kedisiplinan diterapkan secara konsisten, motivasi kerja dipelihara melalui penghargaan yang proporsional dan peluang pengembangan diri, serta lingkungan kerja dikelola secara nyaman, aman, dan suportif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat sistem disiplin, meningkatkan skema penghargaan dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil untuk mendukung efektivitas dan produktivitas karyawan di tengah dinamika operasional industri F&B yang kompetitif.

KESIMPULAN

Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Oseebo Coffee. Disiplin kerja terbukti menjadi dasar penting yang membentuk perilaku kerja yang tertib, konsisten, dan sesuai standar sehingga mendukung kelancaran operasional dan kualitas layanan. Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas dan menjaga stabilitas kinerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung hubungan kerja yang harmonis turut mendorong meningkatnya fokus dan semangat kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut bekerja secara saling melengkapi dalam memperkuat performa karyawan. Disiplin memberikan struktur, motivasi menjadi pendorong utama perilaku kerja, dan lingkungan kerja menyediakan kondisi optimal bagi pelaksanaan tugas. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya memerlukan pembenahan teknis, tetapi juga harus didukung oleh penguatan disiplin, peningkatan motivasi, dan perbaikan lingkungan kerja. Temuan penelitian ini memberikan dasar empiris bahwa Oseebo Coffee perlu mengelola ketiga faktor tersebut secara terpadu agar mampu menciptakan kinerja yang berkelanjutan dan kompetitif di industri F&B.

REFERENSI

Ariani, L., & Hardhienata, S. (2023). *Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap efektivitas kinerja pegawai*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 11(2), 145–158.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.

Dewi, F., & Wibowo, H. (2020). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada sektor jasa*. Jurnal Administrasi dan Bisnis, 9(1), 55–64.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Juwaini, H., Darsyah, M., & Yusuf, R. (2021). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 201–212.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama.

Nitisemito, A. (2018). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.

Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and discipline on employee performance. *Journal of Management Development*, 39(5), 1–13.

Pramesti, A., & Suarmana, I. (2025). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas di industri F&B. *Jurnal Organisasi dan Bisnis*, 14(1), 22–33.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi dan birokrasi*. PT Refika Aditama.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research methods for business* (7th ed.). Wiley.

Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Subardjo, M., Kurniawan, D., & Setiawan, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai sektor jasa. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 12(1), 33–45.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Setyawati, F. (2023). Pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 98–110.

Virgiawan, A., Nurkholis, & Hidayati, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 112–122.