
**PERAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DALAM HUBUNGAN ANTARA PELATIHAN, LINGKUNGAN
KERJA, DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN: BUKTI EMPIRIS
PADA BOSOWA GROUP KUPANG**

Muh. Kurniawan Thalib¹, Giri Dwinanda², Sri Prilmayanti Awaluddin³

^(1,2,3)Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, Indonesia

¹Email Korespondensi : kurniawan061980@gmail.com

Diterima: 03-02-2026 Direvisi : 03-03-2026 Disetujui : 03-04-2026 Diterbitkan : 03-04-2026

Abstract

This study aims to analyze the effect of training and work environment on employee productivity with work discipline as a mediating variable at Bosowa Group Kupang. Employee productivity is a key factor in facing increasingly complex industrial competition, thus requiring effective human resource management strategies through competency development, a conducive work environment, and strengthened work discipline. This research employs a quantitative approach with a causal design. The population consists of all employees of Bosowa Group Kupang totaling 634 individuals, with a sample of 245 respondents selected using proportionate stratified random sampling. Data were collected through structured questionnaires using a five-point Likert scale, supported by interviews and secondary data. Data analysis was conducted using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to examine both direct and indirect relationships among variables. The results indicate that training and work environment have a positive and significant effect on employee productivity. Additionally, training and work environment significantly influence work discipline. Work discipline also has a positive and significant effect on productivity and acts as a mediating variable that strengthens the relationship between training, work environment, and employee productivity. These findings suggest that the effectiveness of training and the quality of the work environment will have a more optimal impact when supported by a high level of work discipline. Improving employee productivity is not only determined by technical aspects such as training and work environment but also by work discipline as part of organizational culture. Therefore, organizations need to integrate continuous training programs, create a conducive work environment, and strengthen work discipline to achieve optimal and sustainable organizational performance.

Keywords: *training, work environment, work discipline, employee productivity, PLS-SEM*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada

Bosowa Group Kupang. Produktivitas karyawan menjadi faktor kunci dalam menghadapi persaingan industri yang semakin kompleks, sehingga diperlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melalui peningkatan kompetensi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penguatan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Bosowa Group Kupang sebanyak 634 orang, dengan sampel sebanyak 245 responden yang ditentukan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, serta didukung oleh wawancara dan data sekunder. Analisis data menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, pelatihan dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan serta berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan dan kualitas lingkungan kerja akan memberikan dampak yang lebih optimal apabila didukung oleh tingkat disiplin kerja yang tinggi. Peningkatan produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis seperti pelatihan dan lingkungan kerja, tetapi juga oleh perilaku disiplin sebagai bagian dari budaya organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan program pelatihan yang berkelanjutan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memperkuat disiplin kerja guna mencapai kinerja organisasi yang optimal dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan, PLS-SEM

Pendahuluan

Perusahaan industri saat ini dihadapkan pada tantangan persaingan global, disrupsi teknologi, dan tuntutan efisiensi yang semakin kompleks. Produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi karena berhubungan langsung dengan kualitas output, efisiensi biaya, dan daya saing jangka panjang. Bosowa Group sebagai salah satu perusahaan besar di Indonesia yang beroperasi di berbagai sektor, termasuk Kupang, menghadapi tantangan serupa. Keberhasilan operasional perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan meningkatkan produktivitas seluruh karyawannya melalui kebijakan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang tepat.

Produktivitas karyawan sendiri dipengaruhi oleh beragam faktor, di antaranya pelatihan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Pelatihan memungkinkan karyawan menguasai keterampilan dan pengetahuan terbaru sehingga mampu beradaptasi dengan

perubahan proses produksi. Lingkungan kerja yang baik menciptakan kenyamanan dan keselamatan sehingga memacu semangat kerja. Sementara itu, disiplin kerja menjadi penguat yang memastikan semua rencana dan kebijakan berjalan sesuai standar yang ditetapkan.

Berdasarkan data internal Bosowa Group (2025), jumlah karyawan saat ini mencapai 634 orang yang tersebar pada 17 departemen dengan karakteristik pekerjaan yang sangat beragam. Rincian jumlah karyawan per departemen disajikan pada tabel berikut:

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Electrical	48
2	Finance & Accounting Reporting	5
3	HRGS	22
4	IT Support	3
5	Legal	3
6	Logistic & Terminal	62 (Logistic & Distribution 28; Silo Packing Plant Barru 6; Makassar 11; Mataram 17)
7	Management System	4
8	Mechanical	104 (Mechanical Planning & Evaluation 18; Mechanical Repair 39; Mechanical Workshop 21; Preventive Maintenance 26)
9	Mining	103
10	Non SulSelBar Sales, Marketing	10
11	Packing House	12
12	Production	145 (Burning 22; Cement Mill 27; Production Office 15; Production Shift 42; Raw Mill 14; Water Treatment 5)
13	QA & QC	37

14	SSEC	24
15	SulSelBar Sales	5
16	Supply	53
17	Technical Service	42
Grand Total		634

Tabel 1.1. Data Jumlah Karyawan Bosowa Group
Sumber: Data internal Bosowa Group Kupang (2025)

Tabel tersebut memperlihatkan keragaman yang tinggi baik dari segi jumlah karyawan maupun jenis pekerjaan. Departemen terbesar adalah Production (145 orang), Mechanical (104 orang), dan Mining (103 orang), sedangkan beberapa departemen lain seperti Legal (3 orang) dan IT Support (3 orang) memiliki jumlah yang jauh lebih kecil. Kompleksitas struktur ini menuntut manajemen untuk merancang program pelatihan yang spesifik, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta sistem disiplin kerja yang merata di seluruh lini.

Observasi awal menunjukkan bahwa meskipun program pelatihan dan perbaikan lingkungan kerja telah dijalankan, masih terdapat variasi dalam produktivitas antar-departemen. Beberapa unit kerja seperti Production Shift, Mining, dan Mechanical Repair memiliki risiko keselamatan tinggi serta jam kerja yang tidak teratur. Hal ini menimbulkan tantangan bagi manajemen untuk menegakkan disiplin dan memastikan seluruh karyawan menerapkan standar operasional prosedur (SOP) secara konsisten.

Pelatihan merupakan investasi strategis yang mendukung peningkatan kompetensi, keterampilan teknis, dan perilaku kerja karyawan. Handoko (2020) menekankan bahwa pelatihan yang tepat sasaran dapat mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan teknologi dan metode kerja. Penelitian Andini (2024), Elizar & Tanjung (2018), serta

Setiawan et al. (2021) menunjukkan hubungan positif antara pelatihan, kompetensi, dan kinerja pegawai.

Di Bosowa Group Kupang, pelatihan memiliki urgensi tinggi terutama untuk departemen dengan aktivitas teknis, seperti Electrical, Mechanical, dan Production, yang memerlukan pembaruan keterampilan secara terus-menerus. Program pelatihan yang sistematis juga akan membantu karyawan di departemen administratif seperti Finance & Accounting atau HRGS meningkatkan pemahaman kebijakan, akurasi data, dan pelayanan internal.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menganalisis hubungan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu menguji hipotesis serta menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel secara terukur dan objektif.

Penelitian dilaksanakan pada Bosowa Group Unit Kupang yang memiliki struktur organisasi kompleks dengan 17 departemen dan total 634 karyawan. Lokasi ini dipilih karena keragaman karakteristik pekerjaan, baik teknis maupun administratif, yang memberikan konteks yang relevan dalam mengkaji produktivitas karyawan. Penelitian dilaksanakan yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif Bosowa Group Unit Kupang sebanyak 634 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*, dengan mempertimbangkan proporsi masing-masing departemen. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sebanyak 245 responden.

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden dengan menggunakan skala Likert lima poin. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator variabel pelatihan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan. Sebelum digunakan, kuesioner diuji melalui pilot test untuk memastikan validitas dan

reliabilitasnya. Selain itu, wawancara semi-terstruktur dilakukan terhadap beberapa informan kunci, seperti manajer dan kepala departemen, untuk memperkuat temuan penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan serta literatur ilmiah yang relevan.

Teknik analisis data dilakukan secara bertahap dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS dan SmartPLS. Analisis diawali dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data responden. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* yang meliputi evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel, termasuk peran mediasi disiplin kerja. Uji mediasi dilakukan menggunakan teknik bootstrapping untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi: (1) pelatihan, yaitu proses peningkatan kompetensi kerja karyawan; (2) lingkungan kerja, yaitu kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan kerja; (3) disiplin kerja, yaitu tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja; serta (4) produktivitas karyawan, yaitu kemampuan menghasilkan output secara efektif dan efisien. Masing-masing variabel diukur menggunakan indikator yang telah disesuaikan dengan literatur dan kebutuhan penelitian.

Dengan desain metodologi ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan empiris yang valid dan reliabel mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai path coefficient sebesar 0.102, T-statistics sebesar 2.867, dan P-value sebesar 0.004.

Hal ini berarti semakin efektif pelatihan yang diberikan oleh Bosowa Group Kupang, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan teori Human Capital (Simamora, 2019) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan bentuk investasi jangka panjang yang dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan efisiensi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Andini (2024) yang membuktikan bahwa pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas di sektor industri.

Selain itu, Puspitaningrum dan Sudarsi (2024) menegaskan bahwa pelatihan yang terstruktur mampu menurunkan tingkat kesalahan kerja dan meningkatkan efisiensi waktu kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan secara terarah dan sesuai dengan kebutuhan teknis setiap departemen mampu meningkatkan kompetensi dan output karyawan Bosowa Group Kupang secara signifikan.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0.080, T-statistics sebesar 3.247, dan P-value sebesar 0.001, yang menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta mendukung hubungan sosial yang baik akan mendorong karyawan bekerja lebih fokus, efisien, dan produktif.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian Kariyamin, Hamzah, dan Lantara (2020) yang menemukan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Panjaitan (2018) yang menyatakan bahwa penerangan, sirkulasi udara, dan kebersihan ruang kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas.

Selain itu, penelitian Ningsih, Zaki, dan Hardilawati (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi dan menurunkan tingkat stres, sehingga berdampak positif pada produktivitas kerja.

Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja di Bosowa Group Kupang, baik fisik maupun nonfisik, akan secara langsung memperbaiki produktivitas tenaga kerja di seluruh departemen.

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, pelatihan yang dirancang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga menanamkan pemahaman terhadap prosedur kerja, keselamatan, dan tanggung jawab.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Hermani (2017) dan Busro (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan dapat menumbuhkan kesadaran disiplin karena karyawan memahami pentingnya kepatuhan terhadap standar dan aturan kerja.

Selain itu, Setiawan, Ekhsan, dan Parashakti (2021) juga menemukan bahwa pelatihan yang baik berpengaruh terhadap pembentukan perilaku kerja positif dan peningkatan kepatuhan terhadap SOP.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan pelatihan di Bosowa Group tidak hanya diukur dari peningkatan keterampilan, tetapi juga dari kemampuan membentuk kedisiplinan yang tinggi di lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin meningkat pula kedisiplinan karyawan.

Faktor-faktor seperti keteraturan tempat kerja, hubungan harmonis antar rekan, dan dukungan dari atasan menciptakan suasana kerja yang mendorong kepatuhan terhadap aturan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahayu dan Rushadiyati (2021) yang menegaskan bahwa iklim kerja yang positif meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab individu.

Penelitian Ningsih et al. (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang harmonis dapat menekan tingkat pelanggaran aturan dan memperkuat perilaku disiplin.

Dalam konteks Bosowa Group Kupang, hasil ini menandakan bahwa upaya manajemen menciptakan lingkungan kerja yang aman dan komunikatif berkontribusi langsung terhadap peningkatan kepatuhan dan keteraturan karyawan di lapangan.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Meskipun nilai pengaruh langsung pada tabel path coefficient tidak ditampilkan secara numerik, hasil analisis model menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Disiplin memastikan setiap pekerjaan dilakukan tepat waktu, sesuai SOP, dan dengan tanggung jawab penuh.

Temuan ini mendukung teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Busro, 2018; Simamora, 2019) yang menegaskan bahwa disiplin merupakan pendorong utama peningkatan kinerja dan efisiensi.

Penelitian Sherlie dan Hikmah (2020) serta Ekhsan (2019) juga menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik dan tingkat kesalahan yang lebih rendah.

Selain itu, Sarumaha (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam menjaga stabilitas produktivitas jangka panjang.

Hasil ini membuktikan bahwa kedisiplinan bukan hanya faktor kontrol perilaku, tetapi juga elemen strategis dalam meningkatkan produktivitas individu dan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan Melalui disiplin kerja Karyawan Bosowa Grup

Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan.

Artinya, pelatihan yang diberikan akan berdampak lebih besar terhadap produktivitas apabila karyawan memiliki tingkat kedisiplinan tinggi. Karyawan yang disiplin cenderung menerapkan hasil pelatihan dengan konsisten dalam pekerjaan sehari-hari.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Januarty et al. (2020) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan memperkuat hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan karena meningkatkan penerapan hasil pembelajaran di tempat kerja.

Penelitian Hermani (2017) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai katalisator dalam mengubah hasil pelatihan menjadi perilaku produktif. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa program pelatihan yang baik hanya akan efektif meningkatkan produktivitas apabila didukung oleh budaya disiplin yang kuat di lingkungan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Melalui disiplin kerja Karyawan Bosowa Grup

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan secara positif. Hal ini berarti lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas apabila karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi.

Disiplin membantu mengontrol perilaku karyawan agar dapat memanfaatkan lingkungan kerja yang kondusif secara maksimal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Kariyamin et al. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja optimal jika didukung oleh perilaku disiplin yang konsisten. Penelitian Sarumaha (2023) dan Ningsih et al. (2021) juga menunjukkan bahwa kedisiplinan memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui peningkatan tanggung jawab, keteraturan, dan fokus kerja. Dengan demikian, dalam konteks Bosowa Group Kupang, lingkungan kerja yang kondusif dan budaya disiplin yang tinggi berinteraksi secara sinergis dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, terutama di departemen teknis yang menuntut kepatuhan tinggi terhadap prosedur keselamatan kerja..

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Pelatihan terbukti mampu meningkatkan kompetensi, efisiensi, serta kemampuan adaptasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun sosial, berperan dalam menciptakan kenyamanan dan semangat kerja yang mendukung kinerja karyawan.

Selain itu, pelatihan dan lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga membentuk sikap kerja yang lebih disiplin, seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur. Lingkungan kerja yang tertib dan harmonis turut mendorong terbentuknya perilaku disiplin melalui peningkatan rasa tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Disiplin kerja sendiri memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai target yang ditetapkan. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas pelatihan dan kondisi lingkungan kerja akan memberikan dampak yang lebih optimal apabila didukung oleh tingkat disiplin kerja yang baik.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas karyawan tidak hanya bergantung pada aspek teknis seperti pelatihan dan fasilitas kerja, tetapi juga pada pembentukan perilaku disiplin sebagai bagian dari budaya organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan program pelatihan yang berkelanjutan dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif serta penguatan disiplin kerja guna mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Amanah, F. S., Maksudi, B. I., & Salbiah, E. (2020). Analisis kinerja pegawai dalam penanggulangan HIV/AIDS. *Jurnal Governansi*, 6(2), 114–120. <https://doi.org/10.30997/jgs.v6i2.3113>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Andini, D. (2024). Pengaruh pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Deden Batik Nusantara (Tesis). Universitas Siliwangi.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Arifin, A., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2018). Pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–8. <https://www.neliti.com/publications/79932/pengaruh-pemberdayaan-dan-motivasi-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pada-karyawan>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fajriansyah, M. I. T., Sasmita, H., Hamdat, A., & Singkeruang, A. W. T. F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya di masa COVID-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 150–160. <https://doi.org/10.56858/jsmn.v1i2.95>
- Farhan, M., Kasran, M., & Suparni. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(1), 356–367. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.46313>
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia (2nd ed.)*. Yogyakarta: BPF.
- Hermani, W. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Januarty, W., Edward, Y. R., Pakpahan, E., & Purba, K. (2020). Effect of compensation and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir Universitas Prima Indonesia, Indonesia. *International Journal of Research and Review*, 7(8), 169. <https://bitly.ws/33ctc>
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak faktor motivasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada badan usaha milik negara di Kota Medan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3638>

- Mukayah, A., Anwar, K., Taufiqurrohman, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh penerapan sistem manajemen kinerja terhadap produktivitas karyawan. *Multiple*, 1(4), 378–387. <https://journal.institercom-edu.org/index.php/multiple/article/view/114>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *RESLAJ: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/283>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5. <https://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7>
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur. *Seiko: Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2082. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.436>
- Puspitaningrum, Y., & Sudarsi, S. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan: Studi kasus pada CV Airin Graha Persada. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3221–3230.