

## **Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Optima Karya Jakarta Pusat**

**Sylvia Nur Saputri<sup>1</sup>, Purnadi<sup>2</sup>, Hengky Widhiandono<sup>3</sup>, Restu Frida Utami<sup>4</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

tugasapurnadi@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Employee performance plays a fundamental role in determining the achievement of corporate targets, making effective human resource management a necessity. In this context, PT Cahaya Optima Karya is still faced with several strategic problems, namely training programs that are not comprehensively structured, levels of motivation and work discipline that need to be improved, and the contribution of the work environment that is not optimal in driving productivity. The research method applied is quantitative. The sampling technique uses a census, where questionnaires are distributed to the entire employee population of 113 people. Furthermore, the collected primary data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with a Partial Least Square (PLS) approach operated through the Smart PLS 3 application. The results of the hypothesis testing indicate that the variables of motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Although showing a positive direction of influence, the variables of training and work environment were not proven to be statistically significant.*

**Keywords: Training, Motivation, Discipline, Work Environment, employee performance**

### **ABSTRAK**

Kinerja karyawan berperan sebagai komponen fundamental yang menentukan pencapaian target korporasi, sehingga menjadikan manajemen sumber daya manusia yang efektif sebagai suatu keharusan. Dalam konteks ini, PT Cahaya Optima Karya masih dihadapkan pada beberapa permasalahan strategis, yakni program pelatihan yang belum terstruktur secara komprehensif, tingkat motivasi dan disiplin kerja yang perlu ditingkatkan, serta kontribusi lingkungan kerja yang belum optimal dalam mendorong produktivitas. Metode penelitian yang diterapkan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus, di mana kuesioner disebarakan kepada keseluruhan populasi karyawan yang berjumlah 113 orang. Selanjutnya, data primer yang terkumpul dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* yang dioperasikan melalui aplikasi *Smart PLS 3*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun menunjukkan arah pengaruh yang positif, variabel pelatihan dan lingkungan kerja tidak terbukti signifikan secara statistik.

**Kata kunci: Pelatihan, Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

### **PENDAHULUAN**

Industri akrilik di Indonesia memainkan peranan yang signifikan dalam mendukung sektor manufaktur dan konstruksi pada skala nasional. Akrilik yang juga dikenal sebagai Polimetil Metakrilat (PMMA) dikenal memiliki karakteristik yang

unggul, material ini mampu mencapai tingkat transmisi cahaya hingga 92%, bobot yang ringan, serta daya tahan terhadap benturan yang lebih baik dibandingkan kaca, sehingga menjadikannya bahan pilihan yang banyak diminati di berbagai sektor. Karakteristik ini menghasilkan permintaan yang terus menerus serta pertumbuhan pasar, baik untuk produk setengah jadi seperti lembaran maupun produk akhir. Perkembangan ini sejalan dengan meningkatnya permintaan akan bahan yang multifungsi dan memiliki nilai estetika dalam proyek pembangunan infrastruktur dan barang konsumen (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2023).

PT Cahaya Optima Karya beroperasi sebagai perusahaan yang bergerak di bidang ritel dan produk konsumen dengan fokus utama pada penyediaan produk-produk berbahan akrilik berkualitas tinggi. PT Cahaya Optima Karya terletak di Wisma Nugra Santana, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Perusahaan ini memiliki tim yang berfokus pada kegiatan pemasaran digital, terutama melalui marketplace seperti TikTok dan Shopee, termasuk pengelolaan konten dan live streaming (PT Cahaya Optima Karya, 2025). Dalam melakukan operasional perusahaan PT Cahaya Optima Karya mempunyai Sumber Daya Manusia. Menurut (Armadani & Ali, 2025) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis organisasi yang memerlukan investasi dan pengembangan berkelanjutan guna memaksimalkan kontribusinya terhadap keberlangsungan perusahaan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memusatkan perhatian pada peningkatan keterampilan dan profesionalisme sumber daya manusia tersebut, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan.

Kinerja karyawan adalah konsep yang melibatkan berbagai elemen, termasuk hasil, perilaku, dan metode kerja yang semuanya berkontribusi terhadap keberhasilan target perusahaan (Daeli et al., 2024). Kinerja karyawan menunjukkan seberapa baik mereka mencapai sasaran perusahaan dengan menjalankan tugas-tugas mereka dan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, dan kesetiaan kepada perusahaan (Bachtiar et al., 2025). Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Damaiyanti selaku *Human Resources & General Affairs* (HRGA) PT Cahaya Optima Karya (2025) permasalahan utama terkait kinerja karyawan yaitu terdapat pada resistensi signifikan dari karyawan terhadap kebijakan mutasi yang mengharuskan mereka berpindah ke luar kota, resistensi ini mengakibatkan penurunan performa, terutama selama proses adaptasi di lingkungan kerja yang baru. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat penting dan perlu diteliti karena untuk melihat progres kinerja dari masing-masing karyawan, serta meningkatkan kualitas skill karyawan untuk memenuhi tujuan dalam perusahaan. Permasalahan kinerja terutama pada karyawan selalu terjadi, namun PT Cahaya Optima Karya mampu menangani hal tersebut dengan baik sehingga dapat membuat lingkungan kerja yang nyaman, aman, solid dan saling mendukung satu sama lain. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Pelatihan.

Pelatihan adalah metode untuk pengembangan diri yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan lebih efisien sekaligus meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya (Wulandari et al.,

2024). Pelatihan bukan hanya berfungsi untuk memperkaya wawasan dan kemampuan, tetapi juga memiliki potensi untuk memperbaiki sikap para karyawan (Wahyudi, 2021). Menurut Damaiyanti selaku *Human Resources & General Affairs (HRGA)* PT Cahaya Optima Karya (2025) pelatihan sangat penting diteliti karena untuk meningkatkan kualitas kerja agar membentuk tim bisa percaya diri, dan tumbuhnya rasa semangat bekerja. Dalam melakukan pelatihan PT Cahaya Optima Karya belum memiliki tim pelatihan, perusahaan hanya mengandalkan beberapa staf lama yang memiliki keahlian dalam bidang tersebut. Tinjauan terhadap temuan penelitian terdahulu mengenai hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Di satu sisi, beberapa kajian empiris, seperti yang dilakukan oleh (Shari, 2025), (Rosa et al., 2024), (Wahidin & Makassar, 2024), (Abdullah & Suryani, 2024), serta (Maulini et al., 2024) mengonfirmasi adanya pengaruh positif dan signifikan dari program pelatihan terhadap peningkatan kinerja. Di sisi lain, terdapat sejumlah studi yang justru menghasilkan kesimpulan yang bertolak belakang. Penelitian oleh (Kartikawati et al., 2024), (Gunawan, 2021), dan (Kahar et al., 2024) mengindikasikan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap capaian kinerja karyawan. Selain variabel pelatihan, literatur juga banyak mengidentifikasi motivasi kerja sebagai faktor determinan lain yang memengaruhi kinerja individu dalam organisasi.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai sumber semangat yang bersumber dari dalam diri individu (internal) maupun faktor eksternal yang mendorong tindakan untuk memenuhi kebutuhan spesifik (Wahyudi, 2021). Senada dengan pandangan tersebut, (Husna et al., 2024) mendeskripsikan motivasi sebagai keinginan atau dorongan instrinsik yang berfungsi sebagai kekuatan penggerak semangat dalam aktivitas profesional serta berkembang menjadi suatu aspirasi. Menurut Damaiyanti selaku *Human Resources & General Affairs (HRGA)* PT Cahaya Optima Karya (2025) juga menjelaskan pentingnya motivasi kerja mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri sekaligus memperkuat kerja sama tim. Sinergi ini diperlukan untuk mendukung keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. PT Cahaya Optima Karya berupaya memberikan motivasi kepada seluruh karyawan, motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk bonus, komisi, dan juga promosi kenaikan jabatan, motivasi tersebut diberikan untuk menambah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan tinjauan literatur, temuan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang belum konklusif. Di satu sisi, sejumlah penelitian seperti yang dilakukan oleh (Setyani et al., 2024), (Priadi, 2024), (Kirana, 2024), (Pambudi & Amri, 2024), (Adinda et al., 2024) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, terdapat temuan yang berbeda dari penelitian (Saraswati & Zulkifli, 2024), (Noni & Arif, 2024), (Ernawati et al., 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain motivasi, variabel lain yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan karyawan untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, serta perilaku dalam pelaksanaan tugasnya (Sasongko & Abidin, 2022). Secara operasional, disiplin kerja merepresentasikan tingkat kepatuhan karyawan terhadap berbagai ketentuan dan prosedur yang berlaku di lingkungan organisasi. Disiplin kerja yang konsisten diyakini memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas, kualitas layanan, dan efisiensi proses kerja (Deswita et al., 2025). Pentingnya disiplin kerja dalam konteks PT Cahaya Optima Karya ditegaskan oleh Damaiyanti selaku *Human Resources & General Affairs* (HRGA) PT Cahaya Optima Karya (2025) yang menyatakan bahwa disiplin diperlukan agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan tanggung jawab sesuai peraturan perusahaan serta mencerminkan sikap profesional. Sebagai implementasinya, perusahaan membangun budaya disiplin melalui penetapan aturan kerja yang jelas mencakup standar kehadiran, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas. Ketaatan terhadap aturan ini diperkuat dengan sistem sanksi berjenjang, mulai dari peringatan lisan, tertulis, hingga pemberhentian kerja. Berdasarkan tinjauan terhadap sejumlah studi empiris, ditemukan bahwa temuan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan belum mencapai konvergensi. Sejumlah penelitian, seperti yang dilakukan oleh (Saraswati & Zulkifli, 2024), (Murtisaputra et al., 2024), (Andrians & Kadang, 2024), (Setiawan et al., 2024), serta (Crisviyan et al., 2024) memberikan bukti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain, terdapat pula temuan yang bertolak belakang, sebagaimana dilaporkan dalam studi (Sandra et al., 2024), (Nofritar & Mahmuddin, 2025), serta (Tannady et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, selain disiplin kerja, faktor lingkungan kerja juga diidentifikasi dalam berbagai literatur sebagai salah satu determinan yang memengaruhi tingkat kinerja.

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan faktor yang mengelilingi karyawan, baik bersifat fisik maupun non-fisik, yang berpotensi memengaruhi individu dan proses pelaksanaan tugas-tugasnya selama periode kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung (Marisyah, 2022). Fungsi utama lingkungan kerja adalah sebagai sarana pendukung bagi karyawan dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai kinerja yang selaras dengan harapan organisasi (Hayong et al., 2025). Menurut Damaiyanti selaku *Human Resources & General Affairs* (HRGA) PT Cahaya Optima Karya (2025) untuk meningkatkan lingkungan kerja yang positif, nyaman, produktivitas, serta mampu memotivasi dalam kepuasan kerja di PT Cahaya Optima Karya menjelaskan bahwa lingkungan kerja masih perlu dan penting untuk diteliti. Sebagai wujud komitmen, perusahaan berupaya membangun lingkungan kerja yang harmonis, positif, teratur, bersih, dan aman guna menciptakan rasa nyaman bagi seluruh karyawan selama bekerja. Berdasarkan tinjauan literatur, terdapat ketidakkonsistenan temuan empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sejumlah penelitian, seperti yang dilakukan oleh (Lumbantobing & Dwiarti, 2024), (Itsaini et al., 2023), (Alisna & Fernos, 2021), (Susilowati & Andayani, 2021), serta (Nugroho et

al., 2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain, penelitian dari (Ernawati et al., 2023), (Sabilalo, 2020), dan (Febriyani & Putri, 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka penelitian yang dikembangkan dengan merujuk pada beberapa temuan studi oleh (Jauhari et al., 2025) yang menegaskan bahwa motivasi dan *work life balance* merupakan faktor determinan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada konteks era digital. Lebih lanjut, temuan studi tersebut mengungkapkan bahwa di antara kedua variabel tersebut, motivasi memberikan dampak yang paling dominan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian (Estiana et al., 2023) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini mengadopsi dan memodifikasi model dari (Jauhari et al., 2025) dengan mengganti variabel *work life balance* menjadi lingkungan kerja. Pertimbangan pergantian variabel tersebut didasarkan pada konteks spesifik PT Cahaya Optima Karya, di mana aspek kenyamanan dan dukungan lingkungan fisik maupun non-fisik dinilai lebih relevan dan signifikan dalam mendorong produktivitas serta kualitas pekerjaan karyawan, dengan demikian, tujuan penelitian ini dirumuskan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi empiris yang sesuai dengan kondisi aktual di perusahaan, tetapi juga memperkaya dan memperluas temuan dari studi-studi sebelumnya.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Susanto et al., 2024), penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah yang berorientasi pada pengumpulan data numerik dan penerapan analisis statistik untuk menguji hipotesis, merumuskan generalisasi, serta mengkaji hubungan antar variabel. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Cahaya Optima Karya, yaitu sebanyak 113 orang. Mengingat ukuran populasi yang tidak terlalu besar serta untuk mencapai tingkat representasi yang maksimal, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah *sampling jenuh* atau *sensus*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang menggunakan skala likert lima poin, dengan rentang nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Selanjutnya, untuk menguji hubungan antar variabel, penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* yang diolah secara komputasi dengan perangkat lunak *SmartPLS versi 3*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh 113 karyawan PT Cahaya Optima Karya sebagai responden. Untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai profil sampel, karakteristik responden dipaparkan berdasarkan beberapa faktor demografis dan organisasional, yaitu jenis kelamin, rentang usia, tingkat pendidikan terakhir, masa kerja (lama bekerja), divisi atau unit kerja, serta status kepegawaian. Penyajian deskripsi ini memiliki signifikansi metodologis untuk memahami distribusi sampel dan memastikan bahwa data yang diperoleh dapat merepresentasikan keragaman struktur serta fungsi yang terdapat dalam perusahaan.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Kategori	Identitas	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	60	53,1%
	Perempuan	53	46,9%
Usia	<20 tahun	20	17,7%
	21-30 tahun	59	52,2%
	31-40 tahun	21	18,6%
	>40 tahun	13	11,5%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	87	77%
	Diploma (D1/D2/D3)	7	6,2%
	Sarjana (S1)	19	16,8%
Lama Bekerja	< 1 tahun	39	34,5%
	1-5 tahun	59	52,2%
	6-10 tahun	14	12,4%
	>10 tahun	1	0,9%
Divisi/bagian	Produksi	47	41,6%
	Gudang/Logistik	15	13,3%
	Administrasi	6	5,3%
	Finance/Accounting	5	4,4%
	Marketing	11	9,7%
	HRD	1	0,9%
	Lain-lain	28	24,8%
Status Karyawan	Kontrak	33	29,2%
	Tetap	78	69%
	Training/Probation	2	1,8%

Sumber : Data Olahan Peneliti, (2025)

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa mayoritas responden terdiri dari laki-laki 60 orang dan tergolong dalam rentang usia produktif 21-30 tahun (52,2%), yang mencerminkan karakteristik pekerja yang aktif dan memiliki potensi produktivitas kerja yang tinggi. Dalam konteks pendidikan, persentase lulusan SMA/SMK mencapai

(77%) menunjukkan ketergantungan signifikan perusahaan terhadap tenaga kerja teknis di lapangan. Sementara itu, persentase responden yang terlibat dalam bagian produksi (41,6%) yang didukung oleh kontribusi dari berbagai divisi lainnya membuat data ini mampu menggambarkan suasana kerja perusahaan secara nyata dan menyeluruh.

**Tabel 2. Uji Statistik Deskriptif**

Variabel	Items	N	Min	Max	Mean	Standar d Dev	Makna mean
Kinerja Karyawan	KK1	113	3	5	4.513	0.551	Setuju
	KK2	113	4	5	4.504	0.502	Setuju
	KK3	113	3	5	4.504	0.519	Setuju
	KK4	113	4	5	4.504	0.502	Setuju
	KK5	113	3	5	4.487	0.519	Setuju
	<b>Rerata</b>					<b>4,503</b>	<b>Setuju</b>
Pelatihan	PL1	113	3	5	4.469	0.535	Setuju
	PL2	113	3	5	4.496	0.584	Setuju
	PL3	113	3	5	4.416	0.512	Setuju
	PL4	113	3	5	4.398	0.509	Setuju
	<b>Rerata</b>					<b>4,445</b>	<b>Setuju</b>
Motivasi	MV1	113	4	5	4.504	0.502	Setuju
	MV2	113	3	5	4.451	0.517	Setuju
	MV3	113	4	5	4.469	0.501	Setuju
	MV4	113	3	5	4.451	0.517	Setuju
	MV5	113	4	5	4.469	0.501	Setuju
	<b>Rerata</b>					<b>4,469</b>	<b>Setuju</b>
Disiplin	DS1	113	3	5	4.478	0.519	Setuju
	DS2	113	4	5	4.522	0.502	Setuju
	DS3	113	3	5	4.478	0.519	Setuju
	DS4	113	3	5	4.478	0.519	Setuju
	DS5	113	4	5	4.522	0.502	Setuju
	<b>Rerata</b>					<b>4,496</b>	<b>Setuju</b>
Lingkungan Kerja	LK1	113	3	5	4.469	0.518	Setuju
	LK2	113	3	5	4.451	0.517	Setuju
	LK3	113	3	5	4.478	0.519	Setuju
	LK4	113	3	5	4.504	0.519	Setuju
	LK5	113	3	5	4.469	0.568	Setuju
	LK6	113	4	5	4.513	0.502	Setuju
	<b>Rerata</b>					<b>4,482</b>	<b>Setuju</b>

Sumber : Data Olahan Peneliti, (2025)

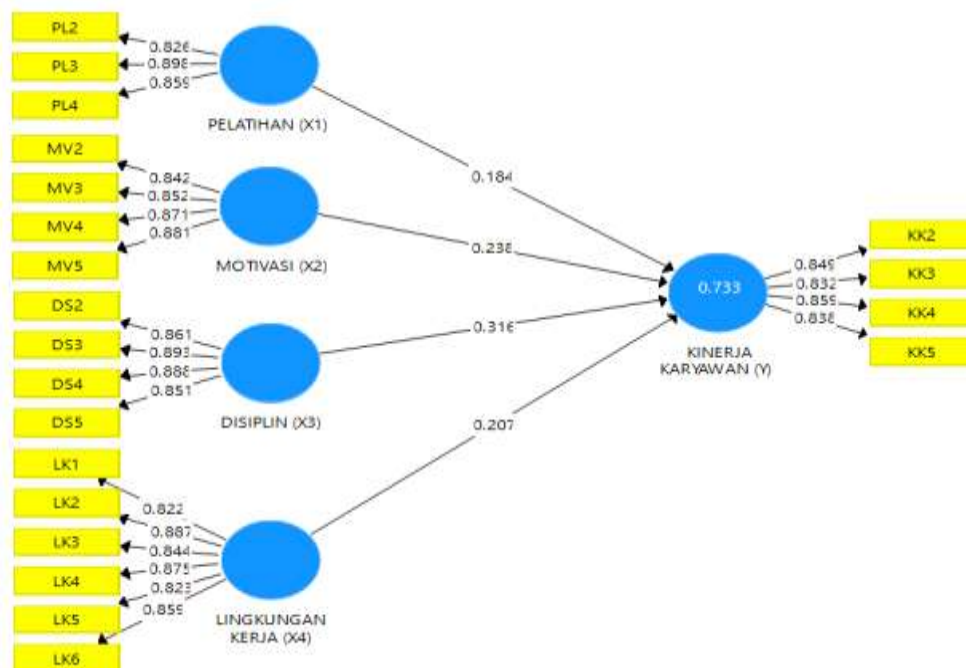
Berdasarkan Tabel 2 Statistik Deskriptif, mengungkapkan bahwa nilai rata-rata dari seluruh variabel yang diukur memperoleh skor lebih besar dari 4,0. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel dari setiap pernyataan kuesioner mempunyai makna mean setuju sehingga semua variabel independent dalam

penelitian ini berdasarkan hasil uji statistik deskriptif sudah baik dan harus dipertahankan supaya kinerja karyawan tidak menurun.

### Uji Outer Model

#### Outer Loadings

Berdasarkan hasil pengujian outer model, seluruh indikator yang merepresentasikan variabel pelatihan, motivasi, disiplin, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan telah memenuhi nilai *outer loading* minimum sebesar 0,70. Berdasarkan kriteria statistik yang berlaku, hal ini mengindikasikan bahwa semua indikator dinyatakan valid. Lebih lanjut, terpenuhinya validitas konvergen pada model pengukuran ini membuktikan bahwa konstruk yang digunakan telah layak.



**Gambar 2. Model Outer Loading**

Sumber : Data Olahan Peneliti, (2025)

Berdasarkan gambar 2 yang menyajikan perbandingan hasil *outer loading* sesudah perbaikan, dilakukan penghapusan terhadap indikator PL1, MV1, DS1, dan KK1. Penghapusan ini dilandasi oleh adanya korelasi yang terlalu tinggi pada indikator-indikator tersebut. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk melakukan *dropping* guna memastikan model penelitian memenuhi persyaratan validitas diskriminan yang lebih ketat. Hasil akhir setelah proses penghapusan menunjukkan bahwa model yang telah direvisi kini memenuhi kriteria valid. Dengan demikian, setiap variabel laten telah memiliki keunikan yang tegas dan tidak terjadi lagi tumpang tindih dalam pengukuran antar variabel.

**Cronbach's Alpha, Composite Reliability dan AVE**

**Tabel 3. Uji Reliabilitas dan Validitas**

Variabel	Items	Factor Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Pelatihan	PL2	0.826	0.825	0.896	0.742
	PL3	0.898			
	PL4	0.859			
Motivasi	MV2	0.842	0.884	0.920	0.742
	MV3	0.852			
	MV4	0.871			
	MV5	0.881			
Disiplin	DS2	0.861	0.896	0.928	0.763
	DS3	0.893			
	DS4	0.888			
	DS5	0.851			
Lingkungan Kerja	LK1	0.822	0.924	0.941	0.726
	LK2	0.887			
	LK3	0.844			
	LK4	0.875			
	LK5	0.823			
	LK6	0.859			
Kinerja Karyawan	KK2	0.849	0.865	0.908	0.713
	KK3	0.832			
	KK4	0.859			
	KK5	0.838			

Sumber : Data Olahan Peneliti, (2025)

Berdasarkan aspek validitas konvergen, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* lebih besar dari 0,50 yang merupakan nilai ambang batas (Hair et al., 2019). Berdasarkan standar pengujian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Dari sisi reliabilitas instrumen, seluruh variabel penelitian yaitu pelatihan, motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 yang mengindikasikan tingkat reliabilitas yang tinggi. Temuan serupa diperkuat dengan hasil *Composite Reliability* yang juga berada di atas 0,70 untuk setiap variabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel (Hair et al., 2019).

**Uji Validitas Diskriminan**

**Tabel 4. Fornell-Larcker Criterion**

Variabel	X3	Y	X4	X2	X1
Disiplin (X3)	0.873				

Kinerja Karyawan (Y)	0.787	0.844			
Lingkungan Kerja (X4)	0.766	0.783	0.852		
Motivasi (X2)	0.730	0.769	0.808	0.861	
Pelatihan (X1)	0.760	0.758	0.777	0.729	0.861

Sumber : Data Olahan Peneliti, (2025)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Fornell-Larcker Criterion*, dapat disimpulkan bahwa nilai kuadrat *Average Variance Extracted (AVE)* setiap variabel laten melebihi nilai korelasi antar variabel lain dalam model. Secara spesifik, nilai akar AVE yang tercapai untuk masing-masing konstruk adalah disiplin (0,873), kinerja karyawan (0,844), lingkungan kerja (0,852), motivasi (0,861), dan pelatihan (0,861). Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap variabel laten memiliki kemampuan lebih besar dalam menerangkan varian dari indikator-indikatornya sendiri dibandingkan dengan varian yang tumpang tindih dengan variabel lain. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria diskriminasi yang kuat dan dapat dibedakan secara empiris. Berdasarkan hal tersebut, dapat dinyatakan bahwa persyaratan validitas diskriminan untuk model yang diuji telah terpenuhi.

### Uji Model Fit

**Tabel 5. Hasil Uji Model Fit**

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.060	0.060
NFI	0.755	0.755

Sumber : Data Olahan Peneliti, (2025)

Berdasarkan hasil evaluasi pada tabel 6, diperoleh nilai *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)* sebesar (0,060). Nilai ini berada di bawah ambang batas yang direkomendasikan menurut (Hu & Bentler, 1999) yaitu 0,08 sehingga dapat dinyatakan bahwa model pengukuran memiliki tingkat kecocokan yang baik. Selain itu, nilai *Normated Fit Index (NFI)* sebesar (0,755) menunjukkan bahwa model berada pada kategori yang dapat diterima, mengingat indikator ini mendekati nilai ideal. Secara keseluruhan, temuan ini membuktikan bahwa model yang diusulkan konsisten dengan data empiris yang dikumpulkan. Oleh karena itu, proses analisis dapat dilanjutkan ke tahap evaluasi model struktural (*inner model*).

**Uji Inner Model**

**Analisis R-Square**

**Tabel 6. Nilai R-Square**

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.733	0.723

Sumber : Data Olahan Peneliti, (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,723. Nilai ini mengungkapkan bahwa variabel pelatihan, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan mampu menerangkan variasi dari variabel kinerja karyawan sebesar 72,3%. Sisa variasi, yakni sebesar 27,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, besaran koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa model yang diajukan memiliki daya prediksi dan kekuatan eksplanatori yang substantif.

**Tabel 7. Hasil Path Coefficients**

Korelasi antar Variabel	Original Sample	T-Stast	P-Values	Keterangan
Pelatihan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.184	1.430	0.153	Berpengaruh <b>(H1 ditolak)</b>
Motivasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.238	2.263	0.024	Positif dan Signifikan <b>(H2 diterima)</b>
Disiplin (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.316	2.836	0.005	Positif dan Signifikan <b>(H3 diterima)</b>
Lingkungan Kerja (X4) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.207	1.443	0.150	Berpengaruh <b>(H4 ditolak)</b>

Sumber : Data Olahan Peneliti, (2025)

Hasil analisis *path coefficients* mengungkapkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai *original sample* untuk motivasi sebesar (0,316) dan disiplin kerja sebesar (0,328), dengan *p-value* masing-masing di bawah tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa upaya untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja akan berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja. Sebaliknya, variabel pelatihan dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan. Nilai *original sample* untuk pelatihan adalah (0,207), dan lingkungan kerja (0,184), dengan *p-value* kedua

variabel tersebut melebihi 0,05. Implikasinya, kontribusi langsung pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja, meskipun berarah positif, tidak dapat dikatakan memiliki pengaruh yang kuat dalam model ini. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja berfungsi sebagai faktor pendorong utama bagi kinerja karyawan. Sementara itu, peran pelatihan dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang lebih marginal dan tidak signifikan.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil *Original Sample* (0,184), *T-Statistic* (1,430) dan *P-Values* (0,153) yang menunjukkan hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan membantu meningkatkan kemampuan karyawan, pengaruhnya terhadap kinerja masih terbatas. Sesuai dengan Theory Dua Faktor oleh (Herzberg, 1959) pelatihan termasuk faktor motivator yang menjaga kondisi kerja agar tetap kondusif, namun tidak secara langsung mendorong motivasi intrinsik karyawan. Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan umumnya telah berjalan dengan baik namun hasilnya belum mampu diaplikasikan untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi materi pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan. Evaluasi ini penting mengingat penilaian yang positif terhadap proses pelaksanaan pelatihan belum tentu mampu menghasilkan perubahan perilaku kerja yang signifikan apabila substansi atau materi pelatihan tidak relevan dengan tuntutan teknis dan operasional pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan. Temuan dalam penelitian ini selaras dengan hasil sejumlah studi terdahulu, di antaranya penelitian yang dilakukan oleh (Masyhur & Atmajawati, 2022), (Batistuta & Atmajawati, 2024), (Fadilah et al., 2023) yang juga menyimpulkan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *Original Sample* (0,238), *T-Statistic* (2,263), dan *P-Values* (0,024) yang menunjukkan bahwa Hipotesis diterima. Hal ini sesuai dengan Theory Dua Faktor oleh (Herzberg, 1959) yang mendorong kepuasan kerja dan performa melalui dorongan intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan. Di PT Cahaya Optima Karya, penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi karyawan terbukti menjadi pendorong utama peningkatan kinerja. Motivasi instrinsik karyawan di PT Cahaya Optima Karya juga diperkuat oleh ketersediaan kesempatan pengembangan kompetensi berkelanjutan serta komitmen mereka untuk mempertahankan dan membalas kepercayaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan dari studi-studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Caissar et al., 2022), (Asyifa et al., 2023), dan (Ratnawati et al., 2022) yang juga mengonfirmasi bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *Original Sample* (0,316), *T-Statistic* (2,863), dan *P-Values* (0,005) yang menunjukkan bahwa Hipotesis diterima. Disiplin merupakan salah satu faktor *hygiene* dalam Theory Dua Faktor yang dikemukakan oleh (Herzberg, 1959), yang berperan penting dalam mendorong performa kerja karyawan. Di PT Cahaya Optima Karya, penerapan sistem monitoring dan evaluasi secara rutin terbukti turut berkontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan. Monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara konsisten mampu membangun kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan, sehingga mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Kedisiplinan tersebut tercermin dari kehadiran karyawan yang tepat waktu serta pemanfaatan seluruh jam kerja secara maksimal untuk menyelesaikan tanggung jawab dan mencapai target perusahaan. Dengan demikian, semakin baik penerapan disiplin kerja kepada seluruh karyawan di perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini memiliki keselarasan dengan beberapa kajian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh (Indriyaningrum, 2023), (Yuliantini et al., 2021), dan (Abidin & Falah, 2022) yang turut menyimpulkan bahwa disiplin memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Original Sample* (0,207), *T-Statistic* (1,443), dan *P-Values* (0,150) yang menunjukkan bahwa Hipotesis ditolak. Faktor ini termasuk *hygiene* menurut Theory Dua Faktor oleh (Herzberg, 1959) yang berfungsi menjaga kenyamanan dan kondisi kerja, namun belum cukup mendorong peningkatan kinerja. Meskipun persepsi responden terhadap lingkungan kerja baik, namun penilaian ini tidak berkorelasi dengan peningkatan kinerja yang signifikan. Akibatnya, keberadaannya lebih berfungsi untuk mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja, namun belum mampu berperan sebagai *motivator* yang efektif untuk mendorong karyawan mencapai tingkat kinerja yang unggul. Temuan dalam penelitian ini selaras dengan hasil studi yang dilakukan oleh (Rovitia et al., 2025), (Refiana et al., 2022), dan (Tirtayasa et al., 2025) yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Optima Karya, sedangkan pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja cenderung tidak signifikan. Temuan ini menggaris bawahi urgensi bagi perusahaan untuk secara strategis memprioritaskan peningkatan motivasi kerja, antara lain melalui skema penghargaan, pengakuan, serta penyediaan kesempatan pengembangan karir. Di sisi lain, penerapan disiplin kerja yang konsisten dan berkeadilan juga perlu dipertahankan sebagai pondasi perilaku produktif. Meskipun

pengaruhnya terbatas dalam studi ini, perusahaan disarankan untuk tetap melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan terhadap dua aspek lainnya. Sistem pelatihan perlu direstrukturisasi agar lebih relevan dan selaras dengan kebutuhan kompetensi aktual karyawan. Secara paralel, penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif, aman, dan nyaman perlu dioptimalkan, sehingga faktor-faktor tersebut dapat memberikan kontribusi yang lebih substantif dalam mendukung peningkatan kinerja di masa mendatang.

Bagi peneliti mendatang, disarankan untuk melakukan eksplorasi lebih mendalam terkait dua aspek utama. Pertama, mengkaji tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan riil pekerjaan serta mengevaluasi kenyamanan fasilitas dan kelengkapan peralatan kerja. Kedua, penelitian berikutnya dapat menginvestigasi secara lebih rinci berbagai faktor penghambat motivasi kerja, efektivitas mekanisme pengawasan disiplin, dan pencapaian standar kinerja yang berdasarkan persepsi karyawan belum terpenuhi secara optimal. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dan kontekstual, disarankan agar penelitian lanjutan mempertimbangkan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam dengan karyawan. Selain itu, perluasan cakupan variabel penelitian juga sangat dianjurkan. Penambahan variabel lain yang belum diuji dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau komitmen organisasional dapat memperkaya model penelitian dan memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Z., & Suryani, L. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT . ISS Indonesia Area Kementrian Perhubungan Jakarta Pusat. *Jurnal Operasional Manajemen (JURAMA)*, 1(3), 233–243.
- Abidin, A. Z., & Falah, P. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT . Kalibata sarana distrindo di Jabodetabek. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan Volume*, 5(3), 1480–1489.
- Adinda, T. N. ... Agung, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 01(03), 416–422.
- Alhidayatullah, A. ... Amal, M. K. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119–130.
- Alisna, A. Z., & Fernos, J. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan keuangan daerah pemerintah provinsi sumatera barat. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 126–135.
- Andrians, K., & Kadang, C. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pioneerindo Gourmet International Tbk Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 06(02), 400–408.
- Aprilia, P. D. ... Darmaputra, M. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis*

- Dan Kewirausahaan*, 4(1), 12–24. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v4i1.736>
- Armadani, L. D., & Ali, H. (2025). Pengaruh Kualitas Produk , Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja terhadap Strategi Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. *Dinasty Accounting Review*, 2(3), 124–136.
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang. *JIMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–93.
- Asyifa, H. ... Informatika, S. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 60–71.
- Bachtiar, M. ... Baidlowi, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada UD . Restu Bumi. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, 03(04), 903–909.
- Bahri, S., & Lelisa, W. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT . Alva Perkasa. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 676–686.
- Batistuta, R. A. B., & Atmajawati, Y. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *JIMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(4), 297–309.
- Caissar, C. ... Nurhadian, A. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat ). *Acman: Accounting and Management Journal Vol*, 2(1), 11–19.
- Crisviyan, A. D. ... Arisanti, D. (2024). Pengaruh Disiplin, Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Di PT Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud). *Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS)*, 01(01), 1–17.
- Daeli, H. P. D. ... Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur 1. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404–419.
- Damayanti, A., & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Dharma Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1).
- Deswita, D. F. ... Poetri, S. D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumedang. *Jurnal Keuangan Dan Manajemen Terapan*, 6(2), 517–525.
- Ernawati, F. Y. ... Budiyo, R. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. *Jurnal STIE Semarang*, 15(3), 156–173.
- Estiana, R. ... Karyawan, K. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 12(2), 339–358. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fadilah, M. F. ... Roz, K. (2023). The Effect of Training and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Moderating Variable at PT Karsa Mulia Sejahtera Balikpapan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 03(02). <https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i02.27360>

- Febriyani, M., & Putri, R. K. (2024). The Influence Of The Physical Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At The Tegal District Health Office. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 7(3), 4789–4811.
- Felisha, C., & Azis, A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai. *Jurnal KONSISTEN*, 1(4), 93–104.
- Goni, G. H. ... Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35047?utm>
- Gunawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asahi Forge Indonesia. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 20–30.
- Hair, J. F. ... Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 3(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Handoko, S. D. ... Hartati, C. S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal EMA – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 17–26.
- Hayong, V. C. W. M. ... Maak, C. S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 6(2), 92–101.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
- Husna, L. U. ... Yogyakarta, K. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.
- Indriyaningrum, R. M. F. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *VISIONIDA Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 72–83.
- Itsnaini, M. ... Sarana, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. *Jurnal Point Equilibrium Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 181–194.
- Jauhari, M. A. ... Triyonggo, Y. (2025). The Influence Of Training, Motivation, Disipline, Work Life Balance On Performance In SMK Duta Karya. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 11(3), 906–916.
- Kahar, A. ... Setiawan, L. (2024). Indonesian Journal of Business and Management DISIPLIN KERJA PADA PT. PARAMITA BAN INDO MAKASSAR The Effect of Training and Competencies on Employee Performance through Work Discipline

- at PT . *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 195–202.  
<https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4445>
- Kartikawati, E. ... Alfiana, A. (2024). Pengaruh Pelatihan , Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Inspektorat Kota Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 10(1), 21–33.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2023). *Laporan Profil Industri Petrokimia dan Prospek Pengembangan Turunannya Tahun 2023*.
- Kirana, C. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Organisasi Perangkat Daerah Kecamatan Medan Sunggal. *Smart Goals: Jurnal Bisnis Digital Dan Manajemen*, 1(1), 66–83.
- Lisnawati, E., & Alhidayatullah. (2023). Efektivitas Pelatihan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 73–83.
- Lumbantobing, D. S., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Pindo Deli Pulp and Paper Mills Karawang Jawa Barat. *Journal of Business Economics and Agribusiness*, 1(3), 1–15.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Al Bilad Tour And Travel , Sumatra Selatan. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 1(4), 576–585. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Masyhur, A. N. A., & Atmajawati, Y. (2022). Pengaruh kompensasi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada edu wisata lontar sewu hendrosari gresik. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(2).
- Maulini, A. P. ... Charli, C. O. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Grand Citra Swalayan Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 01(04), 1060–1063.
- Murtisaputra, E. ... Syafnur, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Guard Indonesia. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(4), 407–412.
- Nesriyan, V. ... Kerja, L. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT . Ebako Nusantara. *SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(4), 426–434.
- Nitisemito, A. S. (2023). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Nofritar, & Mahmuddin, Y. (2025). Oengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Lembah Bhakti. *Journal of Science Education and Management Business*, 4(1), 11–34.
- Noni, M. F., & Arif, M. S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Sememi. *JEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Sosial)*, 1(4), 123–133.

- Nugroho, Y. C. ... Indonesia, U. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMKN 1 Gedong Tataan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 2(1), 1-9.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurlina ... Abdi, A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Majen. *Magister Manajemeen Nobel Indonesia*, 2(3), 420-428.
- Pambudi, & Amri, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt kirana permata. *Jurnal Ilmiah Nusantara (JINU)*, 1(3), 37-48.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22-38.
- Priadi, A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Kredit Pintar Indonesia. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 132-154.
- PT Cahaya Optima Karya. (2025). *Profil Profesional PT Cahaya Optima Karya*. LinkedIn. <https://share.google/jj4eWSSEjrGShtXAf>
- Ratnawati, W. ... Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa The Influence of Job Motivation and Job Discipline on Employee Performance at PT. Simetri Putra Perkasa. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 8(2), 228-239. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7321>
- Refiana, D. ... Suyoto, T. (2022). The Influence Of Work Environment, Organizational Culture, And Leadership On Employee Performance At Wingstop. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(6), 241-249.
- Rosa, N. ... Siregar, M. R. (2024). Pengaruh Pelatihan , Pengalaman Kerja , Lingkungan Kerja , dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 1574-1582.
- Rovitia, N. ... Mary, H. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Journal of Science Education and Management Business*, 4(1), 168-177.
- Sabilalo, M. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 3(2), 151-169.
- Sandra, N. ... Korespondensi, P. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan WFH. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 5(1), 53-68.
- Saraswati, R. U., & Zulkifli, S. M. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Trimitra Cikarang. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1),

929–940.

- Sasongko, R. C., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2, 194–207.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Setiawan, A. ... Selatan, T. (2024). Pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada cv muslim galeri di tangerang selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 1236–1247.
- Setyani, D. ... Selatan, T. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada savero hotel depok. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 384–392.
- Shari, A. W. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja ( K3 ) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. *ECo-Buss: Economics and Business*, 7(3). <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.1642>
- Susanto, P. C. ... Panatap, J. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif : Populasi , Sampel , dan Analisis Data ( Sebuah Tinjauan Pustaka ). *JIM Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12.
- Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *JIMAWA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 59–69. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9625>
- Swandiana, I. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata November*, 4(11), 2274–2281.
- Tannady, H. ... Fahrina, N. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320–4335.
- Tirtayasa, M. A. ... Lestari, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Skena Wahana Kreatif Di Kota Makassar. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(3), 1425–1437.
- Wahidin, P., & Makassar, S. (2024). Pengaruh Pelatihan , Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perencanaan Dan Keuangan Pada Rumah Sakit Umum. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 1762–1775.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *ECo-Buss*, 4, 265–273.
- Waskito, L. L. (2023). Pengaruh pelatihan , lingkungan kerja , motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang Pt . Mentari indonesia jakarta Abstrak. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 06(02), 201–216.
- Wellem, I. ... Lela, A. M. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Kerja Pegawai Pda Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka.  
*Projemen UNIPA, 10(1)*, 01-17.

Wijaya, H., & Berlianti, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Desa Pinang Banjar Kecamatan Sungai Lilin. *JURNAL MANAJEMEN KOMPETEN, 4(2)*, 39-55.

Wulandari, N. M. S. D. ... Diputra, G. I. S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja , Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Swiss-Belresort Watu Jimbar Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata Juni, 4(6)*, 1227-1238.

Yuliantini, T. ... Buana, U. M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sosial Dan Humaniora, 6(2)*, 104-120.