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.v7i6
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 7 Juli 2026 | **Revised:** 12 Juli 2026 | **Accepted:** 13 Agustus 2026

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Produksi PT. Ankatex Persada Bandung Jawab Barat

Aan Rizal Arviansyah[1], Deden Sutisna[2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, aan.rizal@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, deden.sutisna@widyatama.ac.id

Corresponding Author: aan.rizal@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to analyze the influence of competence and work culture on work productivity with work discipline as a mediating variable among production employees of PT Ankatex Persada Bandung West Java. This research used a quantitative method with a causal associative approach. The sampling technique used was saturated sampling with a total of 65 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) method with the assistance of SmartPLS software. The results showed that competence, work culture, work discipline, and work productivity were in the fairly good category. Competence and work culture had a positive and significant effect on work productivity and work discipline. Work discipline also had a positive and significant effect on work productivity. In addition, work discipline was able to mediate the influence of competence and work culture on work productivity partially (partial mediation). The conclusion of this study indicates that improving employee work productivity is influenced by competence, work culture, and work discipline. Therefore, the company needs to improve employee competence, strengthen a positive work culture, and enhance work discipline in order to optimize employee work productivity.*

Keywords: *Competence, Work Culture, Work Discipline, Work Productivity.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan produksi PT Ankatex Persada Bandung Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 65 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, budaya kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja berada pada kategori cukup baik. Kompetensi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, disiplin kerja mampu

memediasi pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial (partial mediation). Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, budaya kerja, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kompetensi, memperkuat budaya kerja, dan meningkatkan disiplin kerja agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Pada sektor industri manufaktur, kebutuhan akan tenaga kerja yang berkualitas menjadi semakin penting karena tingginya persaingan industri. Industri manufaktur membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga mampu bekerja secara efisien, disiplin, dan mengikuti standar operasional perusahaan. Proses produksi sangat bergantung pada ketepatan, kecepatan, dan konsistensi kerja karyawan dalam menghasilkan output sesuai target perusahaan.

Salah satu sektor industri manufaktur yang memiliki peran besar adalah industri tekstil. Industri ini dikenal sebagai sektor padat karya yang mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dan menjadi salah satu penopang perekonomian daerah. Di Jawa Barat, khususnya Kota Bandung, industri tekstil berkembang cukup pesat dan menjadi salah satu sektor unggulan yang terus berkontribusi terhadap kegiatan industri dan perdagangan. Data menunjukkan bahwa industri tekstil dan produk tekstil masih menjadi salah satu sektor prioritas yang memiliki daya saing tinggi namun juga menghadapi tekanan persaingan yang semakin ketat, baik dari produk lokal maupun impor (Badan Pusat Statistik, 2023).

Kota Bandung sendiri dikenal sebagai salah satu pusat industri tekstil di Indonesia, sehingga persaingan antar perusahaan dalam sektor ini menjadi semakin ketat. Banyaknya perusahaan tekstil yang beroperasi di wilayah ini membuat setiap perusahaan harus memiliki keunggulan tersendiri agar dapat mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan yang tinggi.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil adalah PT Ankatex Persada yang berlokasi di Bandung. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis seragam kerja berdasarkan pesanan dari instansi maupun perusahaan. Dalam menjalankan aktivitas produksinya, PT Ankatex Persada sangat bergantung pada kinerja karyawan bagian produksi yang berperan langsung dalam menghasilkan produk sesuai dengan permintaan pelanggan.

Dalam menjalankan aktivitas produksinya, PT Ankatex Persada sangat bergantung pada produktivitas kerja karyawan bagian produksi yang berperan langsung dalam menghasilkan produk sesuai dengan permintaan pelanggan. Karyawan pada bagian ini bertanggung jawab dalam setiap tahapan proses produksi, mulai dari pemotongan bahan, penjahitan, hingga tahap finishing sebelum produk didistribusikan.

Namun, dalam praktiknya produktivitas kerja karyawan tidak selalu berada pada kondisi yang stabil. Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja itu sendiri. Kondisi ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan, khususnya pada bagian produksi yang menjadi ujung tombak dalam pencapaian target output perusahaan.

Berdasarkan data perusahaan, jumlah karyawan produksi PT Ankatex Persada mengalami peningkatan dari 40 karyawan pada tahun 2023 menjadi 55 karyawan pada tahun 2024 dan kembali meningkat menjadi 65 karyawan pada tahun 2025. Perusahaan juga

menetapkan target produksi yang terus meningkat setiap tahunnya. Namun, peningkatan jumlah tenaga kerja tersebut belum mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara optimal.

Hal ini terlihat dari produktivitas kerja per karyawan yang mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2023 produktivitas kerja karyawan mencapai 190.000 pcs per orang, kemudian menurun menjadi 143.636 pcs per orang pada tahun 2024 dan kembali menurun menjadi 120.000 pcs per orang pada tahun 2025. Selain itu, tingkat ketercapaian target produksi juga mengalami penurunan dari 95% pada tahun 2023 menjadi 92,9% pada tahun 2024 dan kembali turun menjadi 86,7% pada tahun 2025.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan jumlah tenaga kerja belum sepenuhnya mampu menghasilkan output kerja yang efektif dan efisien sesuai target perusahaan. Dengan demikian, dapat diindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan produktivitas kerja pada karyawan produksi PT Ankatex Persada.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi produktivitas kerja adalah kompetensi karyawan. Kondisi penurunan produktivitas dapat terjadi karena adanya peningkatan jumlah karyawan baru yang masih berada pada tahap adaptasi terhadap lingkungan kerja dan proses produksi perusahaan. Karyawan yang belum memiliki kompetensi yang memadai cenderung mengalami kesulitan dalam memahami alur kerja serta standar operasional perusahaan, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Sendi dan Heryanda (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain kompetensi, budaya kerja juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Budaya kerja mencerminkan nilai, kebiasaan, dan pola perilaku kerja yang diterapkan secara konsisten dalam lingkungan perusahaan. Pada bagian produksi, budaya kerja yang baik dapat terlihat dari kerja sama antar karyawan, kepatuhan terhadap standar operasional, komitmen terhadap target produksi, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Di sisi lain, disiplin kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang belum terbiasa dengan aturan kerja cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang belum optimal, seperti kurangnya ketepatan waktu serta kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja. Irfan dan Mahargiono (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tingkat disiplin kerja yang rendah dapat menghambat kelancaran proses produksi karena pekerjaan tidak dilakukan secara konsisten sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Fadilah et al. (2025) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan jumlah tenaga kerja belum tentu mampu meningkatkan produktivitas kerja apabila tidak diimbangi dengan kompetensi yang memadai serta disiplin kerja yang baik dari setiap karyawan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait hubungan antara kompetensi, budaya kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tidak selalu konsisten dan dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, sistem kerja, maupun kondisi sumber daya manusia pada masing-masing objek penelitian.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Sendi dan Heryanda (2022) menemukan bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, sehingga menghasilkan output kerja yang lebih optimal. Namun, penelitian Sahaya et al. (2025) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana kompetensi belum mampu memberikan pengaruh secara langsung

terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki karyawan belum tentu dapat menghasilkan produktivitas yang optimal apabila tidak didukung oleh perilaku kerja yang konsisten dalam pelaksanaan tugas.

Selain kompetensi, budaya kerja juga menjadi faktor yang diduga memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Inasoria (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan mendorong produktivitas karyawan. Namun, penelitian Purwantini et al. (2025) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana budaya organisasi belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hal yang sama juga terjadi pada variabel disiplin kerja. Irfan dan Mahargiono (2023) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi, seperti datang tepat waktu, mematuhi prosedur kerja, dan menyelesaikan tugas sesuai target, cenderung mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih efektif dan konsisten. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Saleh dan Utomo (2018), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja belum tentu memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam kehadiran atau kepatuhan terhadap aturan belum tentu secara langsung meningkatkan produktivitas apabila belum diikuti dengan efektivitas kerja selama proses pekerjaan berlangsung.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Ankatex Persada masih belum optimal meskipun jumlah tenaga kerja terus meningkat. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh kompetensi, budaya kerja, dan disiplin kerja karyawan yang belum berjalan secara maksimal. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh kompetensi, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Ankatex Persada.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel melalui data berupa angka yang dianalisis menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2023). Pendekatan asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel, yaitu pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja serta peran disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan produksi PT Ankatex Persada.

Objek dalam penelitian ini adalah kompetensi, budaya kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Ankatex Persada yang menjadi responden penelitian. Subjek tersebut dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada lingkungan kerja bagian produksi PT Ankatex Persada.

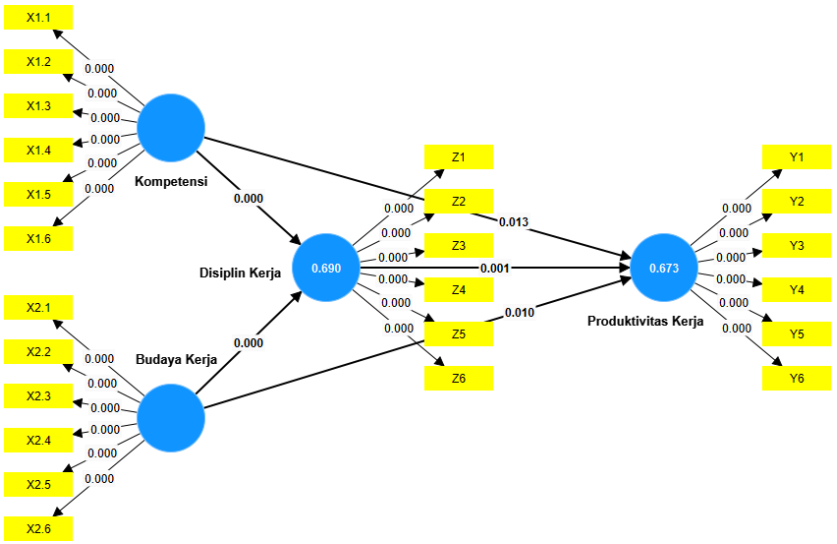
Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2023), sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Berdasarkan teknik tersebut, maka seluruh karyawan bagian produksi PT Ankatex Persada yang berjumlah 65 orang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS versi 4. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model), evaluasi model struktural (inner model), pengujian hipotesis, dan pengujian variabel mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode bootstrapping pada model Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel dalam penelitian. Menurut Hair et al. (2022), hipotesis dinyatakan diterima apabila memiliki nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05.



Sumber: Output SmartPLS 2026

Gambar 1. Model *Bootstrapping*

Berdasarkan hasil bootstrapping, diperoleh nilai signifikansi pada masing-masing hubungan antar variabel dalam model penelitian. Nilai tersebut dapat dilihat melalui nilai path coefficient, t-statistic, dan p-value pada setiap hubungan antar variabel. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

Tabel 1. Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Budaya Kerja -> Disiplin Kerja	0.603	0.605	0.073	8.215	0.000
Budaya Kerja -> Produktivitas Kerja	0.284	0.283	0.111	2.568	0.010
Disiplin Kerja -> Produktivitas Kerja	0.442	0.445	0.133	3.336	0.001
Kompetensi -> Disiplin Kerja	0.498	0.502	0.064	7.778	0.000
Kompetensi -> Produktivitas Kerja	0.268	0.268	0.108	2.475	0.013

Sumber: Output SmartPLS 2026

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh hubungan antar variabel memiliki nilai t-statistic di atas 1,96 dan nilai p-value di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pengaruh langsung dalam penelitian bersifat positif dan signifikan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,603, nilai t-statistic sebesar 8,215, dan p-value sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan, maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat pada

PT Ankatex Persada Bandung Jawa Barat.

Budaya Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,284, nilai t-statistic sebesar 2,568, dan p-value sebesar 0,010. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam proses produksi.

Selanjutnya, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,442, nilai t-statistic sebesar 3,336, dan p-value sebesar 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,498, nilai t-statistic sebesar 7,778, dan p-value sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang baik mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Selain itu, Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,268, nilai t-statistic sebesar 2,475, dan p-value sebesar 0,013. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Secara keseluruhan, hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima karena seluruh hubungan antar variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Tabel 2. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Budaya Kerja -> Disiplin Kerja -> Produktivitas Kerja	0.267	0.269	0.089	3.012	0.003
Kompetensi -> Disiplin Kerja -> Produktivitas Kerja	0.220	0.225	0.079	2.778	0.005

Sumber: Output SmartPLS 2026

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh pengaruh tidak langsung memiliki nilai t-statistic di atas 1,96 dan nilai p-value di bawah 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mampu memediasi hubungan antar variabel dalam model penelitian.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,267, nilai t-statistic sebesar 3,012, dan p-value sebesar 0,003. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan, yang selanjutnya berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan produksi PT Ankatex Persada Bandung Jawa Barat.

Selanjutnya, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,220, nilai t-statistic sebesar 2,778, dan p-value sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan disiplin kerja, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang sama- sama signifikan, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial (partial mediation) dalam hubungan antara Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian, hipotesis mediasi dalam penelitian ini dinyatakan diterima (Hair et al., 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka Kesimpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT Ankatex Persada Bandung Jawa Barat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi karyawan, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amuntai et al. (2024), Aryghi et al. (2024), serta Pratama dan Permatasari (2021).
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT Ankatex Persada Bandung Jawa Barat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gunaraja (2014), Inasoria (2025), serta Loga et al. (2024).
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan produksi PT Ankatex Persada Bandung Jawa Barat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sahaya et al. (2025), Ichsan et al. (2024), serta Alfitriani et al. (2025).
4. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan produksi PT Ankatex Persada Bandung Jawa Barat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan perusahaan, maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitria et al. (2019), Sujimah et al. (2025), serta Loga et al. (2024).
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT Ankatex Persada Bandung Jawa Barat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aryghi et al. (2024), Alfitriani et al. (2025), serta Ichsan et al. (2024).
6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja pada karyawan produksi PT Ankatex Persada Bandung Jawa Barat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi yang baik mampu meningkatkan disiplin kerja sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sahaya et al. (2025), Sendi dan Heryanda (2022), serta Sujimah et al. (2025).
7. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja pada karyawan produksi PT Ankatex Persada Bandung Jawa Barat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik mampu meningkatkan disiplin kerja sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sujimah et al. (2025), Fitria et al. (2019), serta Gunaraja (2014).

REFERENSI

Alfitriani, C., Masahere, U., & Asep. (2025). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai ASN pada BKPSDM Kota Bekasi. Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 4(3), 36–50.

Aryghi, I. S., Suryatni, M., & Wahyulina, S. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship), 5(2), 205–208.

Fadilah, M. F., Firdaus, M. A., & Wibowo, A. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di SMKN 1 Gunung Putri Bogor. Journal of Business Economics and Management, 1(4), 935–940.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). SAGE Publications.

Ichsan, M., Ariyati, Y., Tanjung, R., & Mutiara, J. (2024). The influence of job promotion, competence, discipline and motivation on employee productivity. International Conference of Business and Social Sciences, 4(1).

Inasoria, R. D. C. (2025). The influence of core values and organizational culture on employees' productivity. International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research, 6(5).

Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis), 2(1), 70–88.

Loga, M. I., Rahayu, S., & Tobari, T. (2024). Influence of work discipline and organizational culture on employee performance with work motivation as an intervening variable. International Journal of Marketing and Human Resource Research, 5(3).

Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi ekspor PT Dua Kuda Indonesia. Jurnal Ilmiah M-Progress, 11(1).

Purwantini, M. D., Putra, I. B. U., & Martadiani, A. A. (2025). The role of intrinsic motivation as a mediating influence of organizational culture and self-efficacy on employee productivity. International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science, 6(2).

Sahaya, S., et al. (2025). The role of work discipline in mediating competence toward employee productivity. Journal of Applied Management Research.

Sendi, N. P. N., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pengrajin ukiran kayu di Kecamatan Tegallalang. Bisma: Jurnal Manajemen, 8(1), 33–41.

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sujimah, E., & M. (2025). Enhancing employee productivity: The mediating role of work discipline in work environment and compensation strategies. Journal of Organizational and Human Resource Development Strategies, 2(1).