

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kompetensi Karyawan Produksi pada Industri Tekstil

Ikhan Maulani ^{1*}, Ade Solahudin ²
^{1,2} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, Cirebon, Indonesia.

Email: ikhan.122020550@ugj.ac.id ^{1*}, ade.solahudin@ugj.ac.id ²

Histori Artikel:

Dikirim 16 Maret 2026; *Diterima dalam bentuk revisi* 15 Juli 2026; *Diterima* 10 Agustus 2026; *Diterbitkan* 1 Oktober 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Maulani, I., & Solahudin, A. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kompetensi Karyawan Produksi pada Industri Tekstil. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(5), 4124-4136. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i5.6824>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kompetensi karyawan produksi pada PT Swan Trichel Textile. Permasalahan penelitian didasarkan pada fenomena fluktuasi reject rate produksi yang pada periode tertentu mencapai 4,21%, jauh melampaui standar industri sebesar 1%, sehingga mengindikasikan adanya kesenjangan kompetensi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 142 karyawan produksi dan seluruhnya dijadikan sampel melalui metode sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan, yang menunjukkan bahwa dorongan kerja yang tinggi mendorong peningkatan kemampuan teknis dan pemahaman kerja. Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel yang paling dominan, yang mengindikasikan bahwa kondisi kerja yang nyaman dan mendukung secara langsung memperkuat kemampuan operasional karyawan. Sementara itu, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan belum cukup untuk meningkatkan kompetensi tanpa didukung proses pembelajaran dan pengalaman kerja. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,857, yang menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat terhadap variasi kompetensi karyawan.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja Fisik; Kompetensi Karyawan.

Abstract

This study aims to examine the effect of work motivation, work discipline, and physical work environment on the competence of production employees at PT Swan Trichel Textile. The research problem is grounded in the phenomenon of fluctuating production reject rates, which reached up to 4.21% in certain periods, exceeding the industry standard of 1%, indicating a potential competence gap among employees. This study employs a quantitative approach with an explanatory design. The population consists of 142 production employees, all of whom were selected as respondents using a census method. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS. The results reveal that work motivation has a positive and significant effect on employee competence, indicating that higher motivation enhances technical capability and work understanding. The physical work environment also has a positive and significant effect and emerges as the most dominant factor, suggesting that a supportive and comfortable workplace directly strengthens employees' operational competence. In contrast, work discipline does not show a significant effect, implying that compliance alone is insufficient to improve competence without learning and skill development processes. Simultaneously, all independent variables significantly influence employee competence, with a coefficient of determination of 0.857, indicating a strong explanatory power of the model.

Keyword: Motivation; Work Discipline; Physical Work Environment; Employee Competence.

1. Pendahuluan

Dalam era persaingan bisnis yang semakin dinamis, organisasi dituntut untuk mampu Mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan tenaga kerja, tetapi juga oleh kualitas kompetensi yang dimiliki setiap karyawan. Kompetensi karyawan mencerminkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta sikap kerja yang memungkinkan individu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kompetensi menjadi faktor strategis karena berhubungan langsung dengan produktivitas, kualitas kerja, dan daya saing organisasi (Sutrisno *et al.*, 2024; Wibowo, 2017). Dalam konteks industri manufaktur tekstil, kompetensi karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga kualitas produk dan efisiensi proses produksi. Kompetensi yang memadai memungkinkan karyawan menjalankan proses kerja secara tepat, konsisten, dan sesuai standar operasional yang ditetapkan perusahaan (Sutrisno *et al.*, 2024; Wibowo, 2017). Namun, kondisi empiris di PT Swan Trichel Textile menunjukkan adanya permasalahan yang cukup signifikan terkait kualitas hasil produksi. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa tingkat *reject rate* produksi mengalami fluktuasi selama periode Januari hingga Oktober, bahkan pada titik tertentu mencapai 4,21%, yang jauh melampaui standar industri sebesar 1%. Kondisi ini tidak hanya mencerminkan ketidakefisienan proses produksi, tetapi juga mengindikasikan adanya kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan (Maulana *et al.*, 2020; Wang *et al.*, 2022). Tingginya *reject rate* tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya penguasaan keterampilan teknis, ketidaksesuaian pemahaman terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta ketidakmampuan menjaga konsistensi kualitas kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kualitas output produksi sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam memahami dan menerapkan prosedur kerja secara tepat (Sedarmayanti, 2018; Putra *et al.*, 2022). Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas perusahaan, meningkatkan biaya produksi, serta mengurangi daya saing industri (Gao *et al.*, 2021; Wang *et al.*, 2022). Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kompetensi karyawan, sehingga perusahaan dapat merumuskan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia secara lebih tepat dan terarah.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kompetensi karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk bertindak, berusaha, dan mempertahankan perilaku kerja tertentu dalam rangka mencapai tujuan. Dalam kerangka *Self-Determination Theory*, motivasi berhubungan dengan kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial yang mendorong individu untuk berkembang secara optimal (Ryan & Deci, 2022). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih antusias dalam bekerja, lebih terlibat dalam proses organisasi, serta lebih terdorong untuk meningkatkan keterampilan dan kapasitas dirinya. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan (Hidayat *et al.*, 2024; Idrus & Ismail, 2024; Purwanti *et al.*, 2024). Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor yang sering dikaitkan dengan kualitas sumber daya manusia. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap waktu kerja, peraturan organisasi, standar operasional, dan prosedur yang berlaku. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja lebih teratur, konsisten, dan sesuai dengan standar perusahaan, sehingga proses kerja dapat berjalan lebih efektif. Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja dipandang sebagai mekanisme penting untuk membentuk perilaku kerja yang tertib dan profesional (Singodimedjo & Sutrisno, 2019; Wibowo, 2017). Sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kompetensi maupun kinerja karyawan, karena disiplin membantu menjaga konsistensi pelaksanaan tugas dan meningkatkan efektivitas kerja (Bintari *et al.*, 2023; Elfina *et al.*, 2023; Ichsan *et al.*, 2024; Idris *et al.*, 2021). Faktor berikutnya yang turut menentukan kompetensi karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi pencahayaan, suhu ruangan, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, keamanan kerja, dan tata ruang yang memengaruhi kenyamanan serta efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan konsentrasi, mengurangi kelelahan, dan membantu karyawan melaksanakan pekerjaan secara lebih optimal (Sedarmayanti, 2018).

RESEARCH ARTICLE

Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat proses kerja, menurunkan kenyamanan, dan berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi, kinerja, dan pengembangan kompetensi karyawan (Febrian & Magito, 2025; Lusitawati *et al.*, 2023; Maulana *et al.*, 2020; Putra *et al.*, 2022; Wang *et al.*, 2022). Meskipun hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan telah banyak diteliti, kajian yang secara khusus menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap kompetensi karyawan masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor pendidikan atau organisasi jasa, sementara konteks industri manufaktur, terutama industri tekstil, memiliki karakteristik operasional yang berbeda dan lebih kompleks (Agussalim *et al.*, 2023; Nisa & Saleh, 2020). Padahal, pada sektor manufaktur, kompetensi karyawan sangat menentukan keberhasilan proses produksi, efisiensi kerja, dan kualitas output perusahaan. Dengan demikian, masih terdapat celah penelitian yang perlu diisi, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi karyawan produksi dalam industri tekstil. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kompetensi karyawan produksi pada PT Swan Trichel Textile. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai determinan kompetensi karyawan dalam konteks industri manufaktur. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kompetensi karyawan, memperbaiki kualitas proses produksi, dan menekan tingkat *reject rate*. Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, kajian yang secara spesifik menempatkan kompetensi sebagai variabel dependen dalam konteks industri manufaktur tekstil masih relatif terbatas. Padahal, dalam sektor ini, kompetensi memiliki peran yang lebih fundamental dibandingkan kinerja semata karena berkaitan langsung dengan kualitas output produksi. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis determinan kompetensi karyawan produksi secara simultan dalam industri tekstil.

2. Tinjauan Pustaka

Kompetensi karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Kompetensi mencerminkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi. Wibowo (2017) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan kinerja unggul dalam suatu pekerjaan. Kompetensi tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga meliputi kemampuan kognitif, sosial, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Dalam organisasi modern, kompetensi menjadi elemen strategis yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta daya saing organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif, memahami prosedur kerja dengan baik, serta mampu memecahkan permasalahan yang muncul dalam proses kerja. Sutrisno *et al.* (2024) menegaskan bahwa kompetensi karyawan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi karena individu yang kompeten mampu beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja dan tuntutan organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi pengembangan kompetensi karyawan. Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu dalam mencapai tujuan. Ryan & Deci (2022) melalui *Self-Determination Theory* menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan psikologis dasar, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan, serta keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilannya (Hidayat *et al.*, 2024;

RESEARCH ARTICLE

Purwanti *et al.*, 2024). Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga berperan dalam mendukung kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, serta standar operasional yang berlaku dalam organisasi. Menurut Singodimedjo & Sutrisno (2019), disiplin kerja merupakan kesediaan individu untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung bekerja secara konsisten, teratur, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja dan kualitas kerja karyawan (Bintari *et al.*, 2023; Elfina *et al.*, 2023; Idris *et al.*, 2021). Faktor lain yang juga memengaruhi kompetensi karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai kondisi tempat kerja seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebisingan, kebersihan, keamanan kerja, serta tata ruang yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan konsentrasi, mengurangi kelelahan kerja, serta mendukung proses kerja yang lebih produktif. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, kinerja, dan pengembangan kompetensi karyawan (Dahalan *et al.*, 2021; Gao *et al.*, 2021; Lusitawati *et al.*, 2023; Spurgeon *et al.*, 1997; Wang *et al.*, 2022).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kompetensi karyawan produksi pada PT Swan Trichel Textile. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengukuran numerik dan analisis statistik, sehingga dapat menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara terukur (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, kompetensi karyawan diposisikan sebagai variabel dependen, sedangkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Swan Trichel Textile yang berjumlah 142 orang. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik sensus atau total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Penggunaan teknik ini dimaksudkan agar data yang diperoleh mampu merepresentasikan kondisi aktual karyawan secara lebih komprehensif serta meminimalkan potensi bias yang mungkin muncul apabila menggunakan sebagian anggota populasi saja (Sugiyono, 2020).

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Penyusunan indikator mengacu pada literatur manajemen sumber daya manusia yang relevan. Variabel motivasi kerja diukur berdasarkan dimensi *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* dalam *Self-Determination Theory* (Ryan & Deci, 2022). Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator kepatuhan terhadap waktu kerja, peraturan organisasi, prosedur kerja, dan ketentuan tambahan perusahaan (Singodimedjo & Sutrisno, 2019; Wibowo, 2017). Variabel lingkungan kerja fisik diukur melalui indikator pencahayaan, suhu ruangan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, kebersihan lingkungan, keamanan kerja, dan keleluasaan ruang gerak (Sedarmayanti, 2018). Adapun kompetensi karyawan diukur berdasarkan dimensi kompetensi kognitif, fungsional, sosial, dan meta-kompetensi yang menunjukkan kemampuan adaptasi dan pembelajaran individu di tempat kerja (Wibowo, 2017). Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk penelitian secara akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai korelasi item lebih besar daripada nilai *r*-tabel, dan dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70 (Hair *et al.*, 2022). Tahapan ini penting agar data yang dianalisis benar-benar layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

RESEARCH ARTICLE

Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan bantuan IBM SPSS. Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kompetensi karyawan. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas agar model regresi memenuhi persyaratan statistik. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, uji F untuk melihat pengaruh secara simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kemampuan model dalam menjelaskan variasi kompetensi karyawan (Hair *et al.*, 2022). Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2025 dengan tetap memperhatikan etika penelitian, terutama kerahasiaan identitas responden dan prinsip partisipasi sukarela.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Penelitian ini melibatkan 142 responden yang seluruhnya merupakan karyawan bagian produksi PT Swan Trichel Textile. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang sebelumnya telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penyajian hasil penelitian disusun secara sistematis meliputi karakteristik responden, hasil uji instrumen, analisis deskriptif variabel, uji asumsi klasik, serta hasil analisis regresi linear berganda. Susunan ini telah disesuaikan dengan template JEMSI yang mengarahkan agar hasil disajikan secara terorganisasi dan didukung oleh tabel yang dirujuk dalam teks.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang menjadi objek penelitian. Informasi mengenai karakteristik responden penting untuk memahami latar belakang karyawan yang dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kompetensi karyawan. Distribusi karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	86	60,6
	Perempuan	56	39,4
Tingkat Pendidikan	SMK	70	49,3
	SMA	40	28,2
	S1	32	22,5
Masa Kerja	1 tahun	10	7,0
	2 tahun	31	21,8
	3 tahun	39	27,5
	4 tahun	36	25,4
	5 tahun	26	18,3

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden merupakan karyawan laki-laki sebanyak 86 orang atau 60,6%, sedangkan karyawan perempuan berjumlah 56 orang atau 39,4%. Kondisi ini menunjukkan bahwa aktivitas operasional pada bagian produksi perusahaan masih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki, yang umumnya berkaitan dengan karakteristik pekerjaan pada sektor manufaktur. Dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SMK sebanyak 70 orang atau 49,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan pada industri manufaktur tekstil lebih banyak membutuhkan keterampilan teknis yang umumnya diperoleh melalui pendidikan vokasi.

RESEARCH ARTICLE

Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja antara dua hingga empat tahun. Responden dengan masa kerja tiga tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu 39 orang atau 27,5%, diikuti oleh masa kerja empat tahun sebanyak 36 orang atau 25,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam memahami prosedur operasional dan lingkungan kerja perusahaan.

4.1.2 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui sejauh mana setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dari setiap indikator dengan nilai r-tabel sebesar 0,165 pada tingkat signifikansi tertentu. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Rentang r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi	0,693 – 0,803	0,165	Valid
Disiplin kerja	0,649 – 0,761	0,165	Valid
Lingkungan kerja fisik	0,675 – 0,833	0,165	Valid
Kompetensi karyawan	0,743 – 0,862	0,165	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2, seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu merepresentasikan konstruk variabel yang diukur secara memadai. Dengan demikian, seluruh indikator penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses analisis data selanjutnya.

4.1.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk mengetahui tingkat konsistensi internal dari setiap item pernyataan dalam kuesioner. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila digunakan dalam kondisi yang sama. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,844	Reliabel
Disiplin kerja	0,870	Reliabel
Lingkungan kerja fisik	0,898	Reliabel
Kompetensi karyawan	0,921	Sangat reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Nilai tersebut memenuhi kriteria reliabilitas yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif. Oleh karena itu, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk proses analisis data selanjutnya.

4.1.4 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kompetensi karyawan. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan penilaian responden terhadap masing-masing variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata (*mean*). Hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 4.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 4. Nilai Rata-Rata Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Kategori
Motivasi	3,863	Baik
Disiplin kerja	3,538	Baik
Lingkungan kerja fisik	3,612	Baik
Kompetensi karyawan	3,680	Baik

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap kondisi motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, serta kompetensi karyawan di perusahaan. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada variabel motivasi kerja sebesar 3,863, yang menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat dorongan kerja yang relatif baik dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, nilai rata-rata terendah terdapat pada variabel disiplin kerja sebesar 3,538, meskipun masih berada dalam kategori baik. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek disiplin kerja masih memiliki ruang untuk ditingkatkan dibandingkan dengan variabel lainnya.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik. Pengujian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini disajikan secara ringkas pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Variabel / Statistik	Nilai	Kriteria	Keterangan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov Sig.	0,200	$> 0,05$	Berdistribusi normal
Multikolinearitas	Motivasi (Tolerance / VIF)	0,469 / 2,134	Tol $> 0,10$; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
	Disiplin kerja (Tolerance / VIF)	0,276 / 3,626	Tol $> 0,10$; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
	Lingkungan kerja fisik (Tolerance / VIF)	0,282 / 3,542	Tol $> 0,10$; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Motivasi (Sig.)	0,453	$> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Disiplin kerja (Sig.)	0,586	$> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Lingkungan kerja fisik (Sig.)	0,792	$> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

RESEARCH ARTICLE

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kompetensi karyawan. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah serta besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig.
Konstanta	1,784	1,536	0,127
Motivasi	0,274	3,990	<0,001
Disiplin kerja	-0,113	-1,647	0,102
Lingkungan kerja fisik	0,985	14,389	<0,001

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,784 + 0,274X_1 - 0,113X_2 + 0,985X_3$$

Keterangan:

Y = Kompetensi karyawan

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Lingkungan kerja fisik

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 1,784 menggambarkan tingkat dasar kompetensi karyawan ketika seluruh variabel independen diasumsikan bernilai konstan. Koefisien regresi pada masing-masing variabel menunjukkan arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap kompetensi karyawan. Variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,274 dengan nilai signifikansi <0,001, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kompetensi karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,113 dengan nilai signifikansi 0,102, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. Sementara itu, variabel lingkungan kerja fisik memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,985 dengan nilai signifikansi <0,001, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang lebih baik dapat meningkatkan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

4.1.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai ini menggambarkan tingkat kemampuan model regresi dalam menjelaskan hubungan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kompetensi karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,857. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 85,7% variasi kompetensi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik yang digunakan dalam model penelitian. Sementara itu, 14,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi karyawan.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan produksi PT Swan Trichel Textile. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam memahami

RESEARCH ARTICLE

prosedur kerja, menjalankan tugas operasional, dan meningkatkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan. Secara teoretis, hasil ini sejalan dengan *Self-Determination Theory* yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang kuat cenderung lebih aktif dalam mengembangkan kapasitas diri, meningkatkan keterlibatan kerja, dan memperbaiki kualitas kinerjanya (Ryan & Deci, 2022). Dalam konteks industri tekstil, motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih teliti, lebih bertanggung jawab, dan lebih siap beradaptasi terhadap tuntutan kualitas produksi yang ketat. Temuan tersebut juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kompetensi maupun kinerja karyawan. (Hidayat *et al.* (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kemampuan dan performa pegawai. Hasil yang serupa juga ditunjukkan oleh Purwanti *et al.* (2024), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, Idrus & Ismail (2024) menegaskan bahwa motivasi dapat meningkatkan performa karyawan melalui penguatan kompetensi kerja. Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat pandangan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu determinan penting dalam pengembangan kompetensi karyawan di lingkungan organisasi. Berbeda dengan motivasi kerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja, jam kerja, dan prosedur operasional belum tentu secara langsung meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan, maupun keterampilan karyawan.

Secara konseptual, disiplin kerja lebih berkaitan dengan perilaku kepatuhan dan keteraturan dalam bekerja, sedangkan kompetensi berkaitan dengan kapasitas substantif individu untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif (Lusitawati *et al.*, 2023; Nisa & Saleh, 2020; Singodimedjo & Sutrisno, 2019; Wibowo, 2017). Dengan kata lain, seorang karyawan dapat saja disiplin dalam hadir dan mematuhi aturan, tetapi belum tentu memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi apabila tidak disertai pembelajaran, pelatihan, atau pengalaman kerja yang memadai. Hasil ini tidak sepenuhnya sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan kualitas kerja karyawan (Bintari *et al.*, 2023; Elfina *et al.*, 2023; Idris *et al.*, 2021). Perbedaan tersebut dapat dijelaskan oleh karakteristik konteks penelitian. Pada lingkungan manufaktur tekstil, kompetensi karyawan lebih mungkin dipengaruhi oleh faktor yang langsung berhubungan dengan penguasaan tugas, pengalaman operasional, dan kondisi kerja yang mendukung, dibandingkan dengan kepatuhan administratif semata. Dalam situasi seperti ini, disiplin kerja lebih berfungsi sebagai mekanisme kontrol organisasi daripada sebagai faktor yang secara langsung membentuk kompetensi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberi isyarat bahwa perusahaan tidak cukup hanya menekankan kedisiplinan, tetapi juga perlu mengintegrasikannya dengan pelatihan, pembinaan, dan pengembangan keterampilan karyawan. Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan, serta menjadi variabel yang paling dominan. Temuan ini menegaskan bahwa kondisi kerja yang nyaman, aman, bersih, dan mendukung aktivitas operasional sangat berperan dalam meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik yang baik, seperti pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang nyaman, tingkat kebisingan yang terkendali, dan tersedianya ruang gerak yang cukup, dapat meningkatkan konsentrasi, mengurangi kelelahan, dan mempermudah karyawan dalam menjalankan tugas secara optimal (Rivai, 2017; Sedarmayanti, 2018; Wibowo, 2017). Dalam industri tekstil yang menuntut ketelitian dan konsistensi kerja tinggi, lingkungan fisik yang kondusif menjadi faktor yang sangat penting karena secara langsung memengaruhi kualitas proses kerja. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja, kinerja, dan pengembangan kompetensi karyawan. Febrian & Magito (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Lusitawati *et al.* (2023) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan motivasi dan performa kerja. Selain itu, Maulana *et al.* (2020), Putra *et al.* (2022), serta Wang *et al.* (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat memperkuat proses belajar di tempat kerja dan mendukung peningkatan kompetensi individu. Dengan demikian, dominannya pengaruh lingkungan kerja fisik dalam

RESEARCH ARTICLE

penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan pada sektor manufaktur tidak hanya dibentuk oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh kualitas lingkungan tempat kerja. Secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,857. Artinya, sebesar 85,7% variasi kompetensi karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 14,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan merupakan hasil interaksi antara faktor personal dan faktor organisasi. Temuan ini sejalan dengan pandangan Sutrisno *et al.* (2024) dan Wang *et al.* (2021) yang menegaskan bahwa pengembangan kompetensi dalam organisasi dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu, lingkungan kerja, dan dukungan sistem organisasi. Dalam konteks ini, meskipun disiplin kerja secara parsial tidak signifikan, keberadaannya tetap menjadi bagian dari model yang secara keseluruhan memengaruhi kompetensi karyawan. Dari sisi teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi karyawan pada sektor manufaktur. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor pendidikan atau jasa, sehingga studi ini memberikan tambahan bukti empiris dari konteks industri tekstil yang memiliki karakteristik operasional berbeda. Temuan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan faktor paling dominan juga memberikan penekanan bahwa studi kompetensi dalam sektor manufaktur perlu lebih memperhatikan aspek kondisi kerja riil di lapangan, bukan hanya faktor psikologis atau administratif semata. Hal ini sejalan dengan arahan template JEMSI bahwa bagian pembahasan perlu menunjukkan kontribusi hasil terhadap pengetahuan yang sudah ada. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen PT Swan Trichel Textile maupun perusahaan manufaktur lainnya. Perusahaan perlu memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja fisik yang lebih aman, nyaman, dan mendukung produktivitas, misalnya melalui perbaikan pencahayaan, sirkulasi udara, pengendalian kebisingan, penataan ruang kerja, dan peningkatan keselamatan kerja. Di samping itu, perusahaan juga perlu mengembangkan program yang mampu memperkuat motivasi kerja, seperti sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pelatihan berkelanjutan, dan komunikasi kerja yang lebih suportif. Upaya peningkatan kompetensi karyawan akan lebih efektif apabila perusahaan tidak hanya menekankan kedisiplinan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi pembelajaran dan peningkatan kualitas kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan dalam industri tekstil, sehingga generalisasi hasil penelitian ke sektor atau perusahaan lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Kedua, variabel yang digunakan dalam model ini terbatas pada motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik, padahal kompetensi karyawan juga mungkin dipengaruhi oleh faktor lain seperti pelatihan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan pengalaman kerja. Ketiga, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner, sehingga belum sepenuhnya menggali penjelasan mendalam mengenai alasan perilaku dan pengalaman karyawan di lapangan. Sesuai arahan template, keterbatasan semacam ini penting disebutkan karena dapat memengaruhi validitas dan generalisasi temuan. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada lebih banyak perusahaan atau sektor industri lain agar diperoleh perbandingan temuan yang lebih luas. Penelitian mendatang juga dapat menambahkan variabel lain seperti pelatihan, kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem kompensasi agar model penjasar kompetensi menjadi lebih komprehensif. Selain itu, pendekatan campuran (*mixed methods*) dapat dipertimbangkan agar hasil kuantitatif dapat diperkaya dengan temuan kualitatif yang menjelaskan dinamika kompetensi karyawan secara lebih mendalam. Dengan demikian, pengembangan penelitian di masa depan diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih utuh mengenai faktor-faktor yang membentuk kompetensi karyawan dalam industri manufaktur.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kompetensi karyawan produksi pada PT Swan Trichel Textile. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin meningkat pula kemampuan mereka dalam memahami prosedur kerja, melaksanakan tugas operasional secara efektif, serta mengembangkan keterampilan teknis yang diperlukan dalam proses produksi. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk berusaha lebih optimal, meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan, serta memperkuat komitmen terhadap standar kinerja yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam membentuk dan meningkatkan kompetensi karyawan, khususnya pada sektor industri manufaktur yang menuntut ketelitian, keterampilan teknis, serta kemampuan adaptasi terhadap tuntutan operasional yang dinamis. Selain motivasi kerja, penelitian ini juga menemukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan, bahkan menjadi variabel yang paling dominan dalam model penelitian. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung oleh fasilitas kerja yang memadai terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik membantu karyawan menjalankan tugas secara lebih fokus, mengurangi tingkat kelelahan kerja, serta mendukung proses pembelajaran dalam aktivitas kerja sehari-hari. Sebaliknya, disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja belum tentu secara langsung meningkatkan kompetensi apabila tidak disertai dengan proses pengembangan kemampuan, seperti pelatihan, pembelajaran kerja, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan kata lain, disiplin kerja lebih berkaitan dengan kepatuhan terhadap prosedur, sementara peningkatan kompetensi membutuhkan dukungan faktor lain yang mendorong pengembangan kapasitas individu. Secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,857. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 85,7% variasi kompetensi karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel dalam model penelitian, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan tersebut menegaskan bahwa peningkatan kompetensi karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi organisasi, khususnya lingkungan kerja fisik yang mendukung proses kerja secara optimal. Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi karyawan pada sektor industri manufaktur. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan untuk memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja fisik serta memperkuat motivasi kerja karyawan melalui sistem penghargaan, peluang pengembangan karier, dan program pelatihan berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerja karyawan.

6. Referensi

- Agussalim, M., Malik, A., & Yanti, N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja melalui kompetensi guru sebagai variabel mediasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof. Dr. Hamka II Padang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1024–1034. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>.
- Bintari, E. S., Kadir, A., Melania, M., & Rahmiati, F. J. (2023). The influence of leadership, competence, and work discipline on employee performance effectiveness. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 7(7), 121–132. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2023.7709>.

RESEARCH ARTICLE

- Dahalan, N., Abdullah, A., & Ismail, A. (2021). Workplace environment and safety compliance behavior. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4567.
- Elfina, R., Siregar, B. A., Suma, D., Alhemp, R. R., & Putri, R. L. (2023). The effect of work motivation and work discipline on employee performance with reward and punishment as intervening variables. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 11(3), 689–696.
- Febrian, W. D., & Magito. (2025). The influence of physical work environment, psychological work environment, work-life balance, and internal communication on employee job satisfaction during the hybrid working era. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 7(6), 4483–4489. <https://doi.org/10.38035/rj.v7i6>.
- Gao, R., Chan, A. P. C., & Utama, W. P. (2021). Work environment factors and occupational accidents. *Accident Analysis & Prevention*, 158, 106210.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hidayat, Y. F., Kurhayadi, K., & Sahromi, S. (2024). The influence of competence and motivation on employee performance at BKPSDM Bandung City. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 8(1), 221–232. <https://doi.org/10.36555/jasa.v8i1.2507>.
- Ichsan, M., Ariyati, Y., Tanjung, R., & Mutiara, J. (2024). The influence of job promotion, competence, discipline, and motivation on employee productivity. 307–315.
- Idris, M., Sultan, M. S., & Kitta, S. (2021). Employee performance and the relationships between competence, motivation, and work discipline. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), 315–325. <https://doi.org/10.33096/jmb.v8i2.878>.
- Idrus, M. I., & Ismail, M. (2024). Pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 7(2), 76–82.
- Lusitawati, L., Perkasa, D. H., Rosnita, C. N., Susiang, M. I. N., & Parashakti, R. D. (2023). The influence of the physical work environment, work motivation, and work discipline on employee performance. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13678>.
- Maulana, L. H., Sudatijati, S., & Padilla, H. (2020). Employees performance with the determination of motivation, competence, and work environment. *Indonesian Journal of Social Research*, 2(1), 65–74.
- Nisa, W., & Saleh, A. M. (2020). The contribution of professional competence through work discipline and performance to teacher work productivity. *Journal of K6 Education and Management*, 3(2), 149–157. <https://doi.org/10.11594/jk6em.03.02.06>.
- Purwanti, P., Suswati, E., & Priyatna, N. M. (2024). The effect of discipline and motivation on performance through competence. *Enrichment: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 2(3), 110–117.
- Putra, P. S., Wijayanti, R., & Hadiwidjojo, D. (2022). The effect of safety knowledge and workplace safety climate on safety performance with safety behavior as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(3). <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i3.1705>.

RESEARCH ARTICLE

- Rivai, V. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2022). Self-determination theory. In *Encyclopedia of quality of life and well-being research*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-69909-7_2630-2.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Refika Aditama.
- Singodimedjo, & Sutrisno. (2019). *Teori disiplin kerja dan implementasinya dalam organisasi*. Pustaka Mandiri.
- Spurgeon, A., Harrington, J. M., & Cooper, C. L. (1997). Health and safety problems associated with long working hours. *Occupational and Environmental Medicine*, 54(6), 367–375.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, S., Ausat, A. M. A., Suherlan, S., & Rijal, S. (2024). Towards competitive advantage: Employee competency development strategies in promoting business innovation. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(2), 601–608. <https://doi.org/10.54082/jupin.369>.
- Wang, J. M., Liao, P. C., & Yu, G. B. (2021). The mediating role of job competence between safety participation and behavioral compliance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph18115783>.
- Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zheng, C., Zhang, F., Huang, Y., & Birch, S. (2022). Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout, and job performance of healthcare professionals in Shenzhen, China. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258>.
- Wibowo, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.