



Langkah Bersama Intelektika

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 2 Agustus 2026 (Halaman 123-136)

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI PT FARMSCO FEED INDONESIA

Gusri Hendri¹, Harry Triana²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang,
Kota Serang, Indonesia^{1,2}

Email : gusrihendri79@gmail.com¹, dosen02740@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Farmsco Feed Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Responden penelitian berjumlah 100 karyawan dan seluruhnya ditetapkan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sedangkan pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 25 melalui analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien korelasi, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 8,764 lebih besar daripada t tabel 1,984 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja, dengan nilai t hitung 8,307 > 1,984 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara bersama-sama, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh F hitung 51,461 > F tabel 3,09 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,505 menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan mampu menjelaskan 50,5% variasi produktivitas kinerja karyawan, sedangkan bagian lainnya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kinerja

ABSTRACT

This study examines the effect of competence and work discipline on employee performance productivity at PT. Farmsco Feed Indonesia. A quantitative survey approach

Article History

Received: 26 Agustus 2026

Reviewed: 26 Agustus 2026

Published: 31 Agustus 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

was employed in this research. The study involved 100 employees, all of whom were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 25. The analytical procedures consisted of multiple linear regression, partial significance testing (t-test), simultaneous significance testing (F-test), correlation analysis, and the coefficient of determination. The findings indicate that competence has a positive and significant effect on employee performance productivity, as evidenced by a t-value of 8.764, which exceeds the t-table value of 1.984, with a significance level of $0.000 < 0.05$. Work discipline likewise demonstrates a positive and significant effect, with a t-value of $8.307 > 1.984$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. Furthermore, competence and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance productivity, as indicated by an F-value of $51.461 > 3.09$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.505 indicates that competence and work discipline jointly account for 50.5% of the variation in employee performance productivity, while the remaining proportion is associated with other factors not examined in this study.

Keywords: Competence, Work Discipline, Performance Productivity

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki teknologi dan sistem kerja yang baik, tetapi juga membutuhkan karyawan yang mampu menjalankan tugas secara efektif dan menghasilkan kinerja yang optimal. Kualitas sumber daya manusia dapat tercermin melalui kompetensi yang dimiliki serta kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua aspek tersebut menjadi bagian penting dalam mendukung tercapainya produktivitas kerja sesuai dengan target perusahaan.

Kompetensi berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, baik berupa pengetahuan, keahlian maupun sikap kerja. Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaannya akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara tepat dan efisien. Dalam penelitian ini, kompetensi karyawan PT. Farmsco Feed Indonesia dilihat antara lain dari tingkat pendidikan dan kesesuaian kemampuan dengan bidang pekerjaan. Data perusahaan menunjukkan bahwa dari 100 karyawan, terdapat 2 karyawan berpendidikan S2, 41 karyawan berpendidikan S1, dan 57 karyawan berpendidikan SLTA. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan belum merata, sementara sebagian karyawan yang memiliki pendidikan sarjana juga tidak seluruhnya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan.

Permasalahan kompetensi tersebut menjadi semakin penting karena karakteristik pekerjaan di PT. Farmsco Feed Indonesia membutuhkan kemampuan yang sesuai dengan bidang masing-masing. Pada bagian teknik, misalnya, karyawan dituntut memahami penggunaan mesin serta mampu mengidentifikasi dan menangani permasalahan yang terjadi. Sementara itu, pekerjaan administrasi membutuhkan kemampuan dalam bidang administrasi dan pengoperasian komputer, sedangkan bagian produksi membutuhkan pengetahuan serta keterampilan dalam mengoperasikan mesin dan peralatan secara tepat dan efisien. Berdasarkan kondisi tersebut, skripsi menyebutkan bahwa kompetensi sebagian karyawan masih perlu ditingkatkan.

Selain kompetensi, disiplin kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Disiplin tercermin dari kepatuhan terhadap ketentuan perusahaan, kehadiran, ketepatan waktu, pelaksanaan tata cara kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Permasalahan disiplin kerja juga ditemukan pada PT. Farmsco Feed Indonesia. Data bagian produksi menunjukkan bahwa pada tahun 2024 terdapat 81 karyawan dengan 11 hari izin, 251 hari sakit, 14 hari alpa, total 276 hari absensi, serta akumulasi keterlambatan masuk kerja sebesar 908 menit. Angka tersebut lebih tinggi dibandingkan tahun 2023 yang mencatat total keterlambatan sebesar 487 menit.

Permasalahan disiplin juga terlihat dari adanya karyawan yang datang terlambat, meninggalkan area kerja pada saat jam kerja, menggunakan waktu kerja untuk aktivitas di luar pekerjaan, serta menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu kerja berakhir. Kondisi tersebut berpotensi mengurangi waktu efektif bekerja dan pada akhirnya dapat memengaruhi pencapaian hasil kerja karyawan.

Permasalahan kompetensi dan disiplin tersebut menjadi relevan ketika dikaitkan dengan produktivitas kinerja karyawan. Produktivitas merupakan salah satu indikator penting untuk melihat kemampuan perusahaan dalam menghasilkan output melalui sumber daya yang dimilikinya. Pada PT. Farmsco Feed Indonesia, kondisi produktivitas dapat dilihat dari hasil produksi. Data perusahaan menunjukkan bahwa produksi pada tahun 2023 mencapai 339.944 ton, sedangkan pada tahun 2024 menurun menjadi 278.276 ton. Penurunan tersebut menjadi salah satu fenomena yang mendasari perlunya dilakukan kajian mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas kinerja karyawan.

Secara konseptual, kompetensi dan disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan produktivitas. Kompetensi yang memadai memungkinkan karyawan memahami dan melaksanakan pekerjaan sesuai tuntutan tugas, sedangkan disiplin kerja mendukung konsistensi karyawan dalam menjalankan aturan, prosedur, waktu kerja, dan tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini, kompetensi diukur melalui aspek pengetahuan, keahlian, dan sikap, sedangkan disiplin kerja mencakup tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan kepada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Produktivitas kinerja mencakup kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian mengenai kompetensi dan disiplin kerja penting dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap produktivitas kinerja karyawan. Penelitian ini diarahkan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kinerja, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja, serta menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Farmsco Feed Indonesia. Rumusan tujuan tersebut mengikuti fokus penelitian dalam skripsi yang menjadi sumber utama artikel ini.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu unsur yang menentukan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan secara efektif. Dalam skripsi, Edison (2021:143) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar yang didasarkan pada pengetahuan, keahlian, dan sikap. Dengan demikian, kompetensi tidak hanya berkaitan dengan penguasaan pengetahuan secara teoritis, tetapi juga mencakup keterampilan dalam menerapkan pengetahuan tersebut serta sikap yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Dalam konteks organisasi, kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien. Karyawan yang memahami pekerjaannya, memiliki keterampilan yang memadai, dan menunjukkan sikap kerja yang baik akan lebih mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan Edison (2021:143), kompetensi dalam penelitian ini diukur melalui tiga indikator, yaitu:

1. Pengetahuan (knowledge), yaitu pemahaman yang dimiliki karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang dilaksanakan.
2. Keahlian (skill), yaitu kemampuan praktis karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Sikap (attitude), yaitu perilaku dan sikap yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk menaati aturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Dalam penelitian ini, Agustini (2019:104) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin menjadi bagian penting dalam pelaksanaan pekerjaan karena produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan karyawan, tetapi juga oleh konsistensi dalam menjalankan ketentuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih mampu menjaga kehadiran, mengikuti prosedur kerja, melaksanakan arahan atasan, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Agustini (2019:104) menggunakan lima indikator untuk mengukur disiplin kerja, yaitu:

1. Tingkat kehadiran, yang berkaitan dengan kehadiran karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja.
2. Tata cara kerja, yaitu kepatuhan terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi.
3. Ketaatan kepada atasan, yaitu kesediaan mengikuti arahan yang diberikan oleh pimpinan.
4. Kesadaran bekerja, yaitu kemauan melaksanakan pekerjaan dengan baik atas dasar kesadaran pribadi.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan mempertanggungjawabkan pekerjaan, sarana yang digunakan, dan perilaku selama bekerja.

Produktivitas Kinerja

Produktivitas kinerja merupakan salah satu ukuran yang dapat digunakan untuk melihat kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sumber daya yang digunakan. Dalam skripsi, produktivitas kerja dipandang sebagai perwujudan kemampuan dan keterampilan individu dalam memanfaatkan potensi yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Produktivitas juga tidak hanya berorientasi pada jumlah hasil yang diperoleh, tetapi berkaitan dengan semangat kerja, pengembangan kemampuan, mutu, dan efisiensi.

Dalam penelitian ini, produktivitas kinerja diukur menggunakan indikator yang dikemukakan Kartini (2020:37-38), yaitu:

1. Kemampuan, berkaitan dengan keterampilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu upaya karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik.
3. Semangat kerja, yaitu dorongan untuk bekerja dan menghasilkan pekerjaan secara lebih optimal.
4. Pengembangan diri, yaitu usaha individu meningkatkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya.
5. Mutu, yaitu upaya menghasilkan pekerjaan yang memiliki kualitas sesuai tujuan organisasi.
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan.

Hubungan Kompetensi terhadap Produktivitas Kinerja

Kompetensi memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena kemampuan karyawan menjadi dasar dalam melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan yang memadai, keterampilan yang sesuai, dan sikap kerja yang baik dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih tepat dan efisien.

Hasil penelitian terdahulu juga memberikan dukungan terhadap hubungan tersebut. Penelitian Fitriasari dan Wulansari menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun bersama-sama dengan disiplin kerja.

Dalam skripsi yang menjadi dasar artikel ini, hasil pengujian juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Farmsco Feed Indonesia. Dengan demikian, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin besar peluang tercapainya produktivitas kinerja yang optimal.

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Farmsco Feed Indonesia.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kinerja

Disiplin kerja merupakan faktor yang mendukung terciptanya pelaksanaan pekerjaan secara teratur dan konsisten. Karyawan yang hadir sesuai jadwal, mematuhi tata cara kerja, mengikuti arahan atasan, memiliki kesadaran dalam bekerja, serta bertanggung jawab terhadap tugasnya akan memiliki kondisi kerja yang lebih mendukung pencapaian produktivitas.

Penelitian Yusuf dan Junaidi (2022) menemukan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian pada PT. Farmsco Feed Indonesia yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kinerja. Karyawan yang mampu mempertahankan kehadiran, mengikuti standar kerja, mematuhi arahan atasan, memiliki kesadaran bekerja, dan bertanggung jawab akan lebih mendukung tercapainya hasil kerja yang optimal.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Farmsco Feed Indonesia.

Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kinerja

Produktivitas karyawan pada dasarnya merupakan hasil dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang didukung oleh perilaku kerja yang sesuai dengan ketentuan organisasi. Kompetensi memberikan dasar kemampuan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan disiplin memastikan kemampuan tersebut diterapkan secara konsisten sesuai aturan dan tanggung jawab yang diberikan.

Hubungan kedua variabel tersebut juga memperoleh dukungan dari penelitian terdahulu. Fitriyani dan Wulansari menemukan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian Yusuf dan Junaidi juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian pada PT. Farmsco Feed Indonesia memperkuat hubungan tersebut. Pengujian simultan menghasilkan nilai F hitung 51,461 lebih besar dari F tabel 3,09 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,505 menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 50,5% variasi produktivitas kinerja.

H3: Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Farmsco Feed Indonesia.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini menempatkan kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi produktivitas kinerja (Y). Kompetensi direpresentasikan melalui pengetahuan, keahlian, dan sikap, sedangkan disiplin kerja diukur melalui tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan kepada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Produktivitas kinerja diukur melalui kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Farmsco Feed Indonesia.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Farmsco Feed Indonesia.
- H3: Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Farmsco Feed Indonesia.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diperoleh dalam bentuk angka yang selanjutnya dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel yang diteliti. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas kinerja (Y).

Penelitian dilaksanakan pada PT. Farmsco Feed Indonesia, yang berlokasi di Jalan Raya Cikande-Rangkasbitung No. KM 10, Jawilan, Kecamatan Jawilan, Kabupaten Serang, Provinsi Banten. Pelaksanaan penelitian dilakukan setelah seminar proposal dan diperolehnya izin penelitian dari pihak terkait.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada bagian produksi PT. Farmsco Feed Indonesia yang berjumlah 100 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden.

Penggunaan seluruh anggota populasi sebagai responden memungkinkan penelitian memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kondisi kompetensi, disiplin kerja, dan produktivitas kinerja karyawan pada objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi dan fenomena yang terjadi di lingkungan kerja PT. Farmsco Feed Indonesia, khususnya hal-hal yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin kerja, dan produktivitas kinerja karyawan.

2. Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data dari responden. Kuesioner berisi sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan variabel kompetensi, disiplin kerja, dan produktivitas kinerja. Responden memberikan jawaban berdasarkan kondisi yang mereka alami selama bekerja.

Instrumen penelitian menggunakan **skala Likert** untuk mengukur tanggapan responden terhadap setiap pernyataan yang mewakili indikator masing-masing variabel.

Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama, yaitu kompetensi sebagai variabel independen pertama (X1), disiplin kerja sebagai variabel independen kedua (X2), dan produktivitas kinerja sebagai variabel dependen (Y).

Variabel	Indikator
Kompetensi (X1)	Pengetahuan, keahlian, sikap

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja (X2)	Tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan kepada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab
Produktivitas Kinerja (Y)	Kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi

Indikator kompetensi mengacu pada Edison (2021:143), disiplin kerja mengacu pada Agustini (2019:104), sedangkan produktivitas kerja mengacu pada Kartini (2020:37-38).

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuesioner selanjutnya diolah menggunakan SPSS versi 25. Tahapan analisis dalam penelitian ini terdiri atas analisis deskriptif, pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis.

- Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai data penelitian berdasarkan jawaban responden. Analisis ini mencakup ukuran statistik seperti nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, maksimum, dan ukuran statistik lainnya. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel kompetensi, disiplin kerja, dan produktivitas kinerja.

- Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan terhadap item pernyataan pada kuesioner sebelum digunakan sebagai dasar analisis penelitian.

- Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan mampu memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten terhadap variabel yang diteliti.

- Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, penelitian melakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Dalam skripsi, pengujian heteroskedastisitas antara lain dilakukan menggunakan uji Glejser dan diperiksa melalui scatter plot. Daftar hasil pengujian tersebut tercantum dalam bagian analisis penelitian.

- Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan persamaan:

$$Y = 12,143 + 0,350X_1 + 0,332X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan hubungan antara kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan produktivitas kinerja (Y) berdasarkan hasil pengolahan data penelitian.

- *Koefisien Korelasi*

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel produktivitas kinerja. Penelitian mencakup pengujian korelasi untuk kompetensi, disiplin kerja, maupun korelasi berganda.

- *Koefisien Determinasi*

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel kompetensi dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi produktivitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,505, yang berarti kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 50,5% variasi produktivitas kinerja karyawan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

- *Uji t*

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap produktivitas kinerja. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kinerja serta pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja.

- *Uji F*

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusan dalam skripsi menggunakan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel serta tingkat signifikansi. Apabila F hitung lebih besar daripada F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen secara simultan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 100 karyawan PT. Farmsco Feed Indonesia sebagai responden. Berdasarkan hasil pengolahan data, responden terdiri atas 83 karyawan laki-laki atau 83% dan 17 karyawan perempuan atau 17%. Dari sisi usia, kelompok responden terbesar berada pada rentang usia 26-30 tahun, yaitu sebanyak 42 orang atau 42%.

Komposisi tersebut memberikan gambaran bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan laki-laki dan berada pada kelompok usia produktif. Kondisi ini relevan dengan karakteristik pekerjaan yang menjadi objek penelitian, khususnya pada bagian produksi.

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan gambaran nilai masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi (X1)	100	26	45	37,25	4,770
Disiplin Kerja (X2)	100	28	45	38,84	4,325
Produktivitas Kinerja (Y)	100	31	45	38,09	3,944

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25.

Berdasarkan tabel tersebut, variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata paling tinggi, yaitu 38,84. Selanjutnya produktivitas kinerja memiliki nilai rata-rata 38,09, sedangkan kompetensi memiliki nilai rata-rata 37,25. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara deskriptif tanggapan responden terhadap ketiga variabel berada pada rentang skor yang relatif tinggi.

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi, disiplin kerja, dan produktivitas kinerja. Dengan jumlah responden sebanyak 100 orang, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,197.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja memiliki nilai r hitung lebih besar daripada 0,197. Hal yang sama juga ditemukan pada seluruh item variabel produktivitas kinerja. Dengan demikian, seluruh pernyataan yang digunakan sebagai instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,825	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,893	0,60	Reliabel
Produktivitas Kinerja (Y)	0,795	0,60	Reliabel

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang memadai dan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas. Pengujian normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas. Nilai tolerance untuk kompetensi dan disiplin kerja masing-masing sebesar 0,568, sedangkan nilai VIF sebesar 1,762. Karena tolerance > 0,10 dan VIF < 10, model regresi dinyatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas. Berdasarkan uji Glejser, nilai signifikansi kompetensi sebesar 0,725 dan disiplin kerja sebesar 0,257. Keduanya lebih besar dari 0,05 sehingga tidak ditemukan gejala

heteroskedastisitas. Hasil scatter plot juga menunjukkan tidak terbentuk pola penyebaran tertentu.

Dengan terpenuhinya pengujian asumsi klasik tersebut, model regresi dapat digunakan untuk menganalisis hubungan kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil regresi linier berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 12,143 + 0,350X_1 + 0,332X_2$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien kompetensi sebesar 0,350 dan disiplin kerja sebesar 0,332, keduanya bernilai positif. Artinya, peningkatan kompetensi maupun disiplin kerja cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas kinerja. Nilai signifikansi kedua variabel juga sebesar 0,000.

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kinerja

Berdasarkan hasil regresi, kompetensi memiliki koefisien sebesar 0,350, dengan nilai t hitung 4,508 dan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar daripada t tabel 1,984, maka kompetensi dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pengetahuan, keahlian, dan sikap kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar kemampuan mereka dalam menghasilkan pekerjaan secara optimal. Kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat membantu karyawan memahami tugas, mengurangi kesalahan dalam proses kerja, serta meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan.

Hasil tersebut mendukung hipotesis pertama bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Farmsco Feed Indonesia.

Dalam penelitian ini, hubungan tersebut juga didukung oleh hasil pembahasan skripsi yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan yang diberikan perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kinerja

Disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,332, dengan nilai t hitung 3,883 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja.

Artinya, semakin baik tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap tata cara kerja, ketaatan kepada atasan, kesadaran dalam bekerja, dan tanggung jawab karyawan, semakin besar kemungkinan produktivitas kinerja dapat ditingkatkan.

Hasil korelasi juga menunjukkan nilai 0,643 antara disiplin kerja dan produktivitas kinerja. Nilai tersebut berada pada kategori hubungan kuat berdasarkan pedoman yang digunakan dalam penelitian. Nilai signifikansinya sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan.

Dengan demikian, hipotesis kedua diterima, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Christian Kuswibowo (2020) yang dicantumkan dalam skripsi, yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kinerja

Hasil pengujian simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 51,461, sedangkan F tabel sebesar 3,09, dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena F hitung > F tabel dan signifikansi < 0,05, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Selanjutnya, nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,718, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kinerja. Nilai R Square sebesar 0,515 dan Adjusted R Square sebesar 0,505.

Dengan demikian, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan mampu menjelaskan sekitar 50,5% variasi produktivitas kinerja, sedangkan bagian lainnya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan karyawan, tetapi juga oleh bagaimana kemampuan tersebut diterapkan secara konsisten melalui perilaku kerja yang disiplin. Kompetensi memberikan kapasitas bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaan, sedangkan disiplin membantu memastikan pekerjaan dilakukan sesuai aturan, waktu, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Imam Sultan Aryghi dkk. (2024) yang dicantumkan dalam skripsi, yang menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hasil Pengujian	Keputusan
H1: Kompetensi → Produktivitas Kinerja	t = 4,508; Sig. = 0,000	Diterima
H2: Disiplin Kerja → Produktivitas Kinerja	t = 3,883; Sig. = 0,000	Diterima
H3: Kompetensi + Disiplin Kerja → Produktivitas Kinerja	F = 51,461; Sig. = 0,000	Diterima

Sumber: Data diolah dari SPSS 25.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Farmsco Feed Indonesia, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, keahlian, dan sikap kerja karyawan dapat mendukung peningkatan produktivitas. Selanjutnya, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja, sehingga kepatuhan terhadap aturan, kehadiran, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan pekerjaan menjadi faktor yang mendukung

produktivitas karyawan. Secara simultan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 51,461 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,505 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 50,5% variasi produktivitas kinerja, sedangkan 49,5% lainnya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT. Farmsco Feed Indonesia disarankan untuk meningkatkan kesesuaian kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan melalui pemetaan kompetensi dan pengembangan keterampilan yang relevan, sekaligus memperkuat penerapan disiplin kerja melalui pengawasan kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Peneliti selanjutnya disarankan mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kinerja serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh. Saran ini sejalan dengan keterbatasan penelitian dalam skripsi, yaitu penelitian hanya menggunakan dua variabel bebas, menggunakan kuesioner tertutup, dan berfokus pada bagian produksi.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, M.Si. (2009). *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Agus, S. Irfani. (2020). *Manajemen Keuangan dan Bisnis: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Albab, Ulil Bunda Mutiara. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Astanaanyar Bandung*.
- Arifin. (2013). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Aryghi, I. S., Suryatni, M., & Wahyulina, S. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Jayakarta Lombok. *ALEXANDRIA (Jurnal Ekonomi, Bisnis, & Kewirausahaan)*, 5(2), 205-208. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v5i2.654>
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Badrudin. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 117-124.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-14). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayanti. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfo Citro Abadi (Aluminium Production). *Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia*, 8(1).
- Lestari, I. (2019). Pengaruh kompetensi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Mukti Farma. *Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Manullang, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pramularso, Eegis Yani. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Inaurah Anugerah Jakarta. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 2(1).

- Prastika, Meilany, & Mariaty Ibrahim. (2015). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. *JOM FISIP*, 2(3)*. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Ekspor PT. Dua Kuda Indonesia.
- Wiratama, I. Nyoman Jaka Alit. (2013). Pengaruh kepemimpinan, diklat dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi, Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2).