Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk

Yonata Davina Puspaliza*[1], Arniza Nilawati[2], Efrina Masdaini[3]
[1,2,3,] Universitas Muhammadiyah Palembang
*e-mail: davinapuspaliza@gmail.com[1], arniza_nt@yahoo.co.id[2], efrina.masdaini@yahoo.co.id[3]

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian ini berjumlah 103 karyawan, dan sampel yang terpilih sebanyak 50 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat kesalahan 10%. Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan Y = 2,758 + 0,652 X1 + 0,219 X2 yang menunjukkan bahwa Kompeten si dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji nilai Fhitung 41,139 > Ftabel 3,191 dengan tingkat signifikan F 0,000 < 0,1, sehingga ada pengaruh signifikan antara Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung 5.578 > ttabel 1,675 dengan tingkat signifikan thitung 0,000 < 0,1, dan ada pengaruh signifikan thitung 2.028 > ttabel 1,675 dengan tingkat signifikan 0,048 < 0,1. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa kontribusi Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 62,1%.

Kata kunci : *Kompetensi;Disiplin Kerja;Kinerja Karyawan*

ABSTRACT
This study aims to determine the Influence of Work Competence and Discipline on Employee Performance of PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. The type of research used is associative. The population of this study was 103 employees, and the selected sample was 50 employees using the sampling technique using Purposive Sampling. The data used in this study are primary and secondary data. The data collection method used is through questionnaires and documentation. The analysis techniques used were multiple linear regression analysis, F test, t-test, and determination coefficient (R^2) with an error rate of 10%. The results of multiple linear regression analysis produced an equation Y = 2.758 + 0.652 X1 + 0.219 X2 which shows that Competence and Work Discipline have a positive effect on Employee Performance. The results of the test of the value of Fcal 41.139 > Ftable 3.191 with a significant level of F 0.000 < 0.1, so that there is a significant influence between Competence and Work Discipline simultaneously on Employee Performance of PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. The results of the t-test show that there is a significant influence of Competence on Employee Performance with a tcal value of 5.578 > ttable 1.675 with a significant level of tcount 0.000 < 0.1, and there is a significant influence of tcount 2,028 > ttable 1.675 with a significant level of 0.048 < 0.1. The results of the Determination Coefficient show that the contribution of Competence and Work Discipline to Employee Performance is 62.1%.

Keywords **:** *Competence; Work Discipline;Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian dari manajemen yang fokus pada pengelolaan hubungan dan peran individu di dalam sebuah organisasi secara terstruktur. Untuk menjalankan tugas dan fungsi dengan optimal, diperlukan kinerja yang solid dari karyawan, yang pada akhirnya menghasilkan output kerja yang berkualitas bagi perusahaan. Kinerja ini terjadi melalui proses kolaboratif antara pekerja dan atasan, ia mencakup elemen seperti pemahaman bersama tentang tujuan dan metode, serta pengukuran keberhasilan melalui kualitas dan kuantitas kerja. Menurut Sutrisno (2022:5), Sumber daya manusia merupakan cabang ilmu manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peran individu dalam organisasi, mengingat peran tenaga kerja sangat penting untuk mendorong pencapaian sasaran organisasi. Hal ini sejalan dengan konsep manajemen strategis yang menempatkan SDM sebagai investasi strategis untuk memperoleh keunggulan kompetitif.

Karyawan menjadi aset pokok yang perlu dikelola secara optimal, mengingat mereka memberikan kontribusi langsung dan tidak langsung dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2024:94) kinerja dapat dipahami sebagai hasil pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seseorang dalam menjalankan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbagai masalah yang terkait dengan aspek sumber daya manusia terutama para karyawan yang secara langsung terlibat dalam kegiatan produksi, menjadi fokus perhatian utama. Dari hasil observasi awal yang dilakukan, masih ditemukan hambatan signifikan yang berkaitan dengan tingkat kemampuan, kepatuhan terhadap aturan, serta standar mutu pekerjaan yang belum mencapai tingkat ideal. Sejumlah karyawan ternyata belum sepenuhnya menguasai kompetensi yang diperlukan, baik dalam hal wawasan teknis, keterampilan mengoperasikan mesin atau alat kerja, maupun pemahaman mendalam tentang langkah-langkah prosedur operasional yang telah ditetapkan. Situasi ini secara langsung berdampak pada efektivitas penyelesaian tugas, di mana pekerjaan sering kali tidak dapat diselesaikan dengan hasil terbaik dan berisiko tinggi menimbulkan kekeliruan selama tahap produksi berlangsung. Oleh karena itu, pengelolaan karyawan yang baik melalui kompetensi dan sistem disiplin kerja menjadi kunci penting untuk mendorong kinerja di perusahaan.

Kinerja sendiri menjadi indikator yang sangat penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Menurut Wibowo (2023:7), kinerja sangat berperan dalam menunjang kesuksesan suatu organisasi, termasuk dalam menciptakan kepuasan pelanggan dan memberikan sumbangan positif terhadap perekonomian perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, bisa disimpulkan bahwa keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan sangat tergantung pada kualitas kinerja para karyawannya. Dari analisis situasi di lapangan, terlihat bahwa output pekerjaan masih menunjukkan ketidak konsistenan, baik dalam aspek mutu hasil maupun volume produksi yang dihasilkan. Beberapa tugas sering kali tidak dapat diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan, dan muncul pula berbagai kekeliruan dalam proses eksekusi pekerjaan yang sebenarnya bisa dicegah dengan langkah-langkah yang lebih hati-hati. Kondisi ini secara jelas mengindikasikan bahwa tolok ukur kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan belum sepenuhnya dapat dipenuhi oleh para karyawan.

Kompetensi merupakan salah satu aspek utama yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019:203), kompetensi dipahami sebagai karakteristik mendasar yang melekat pada individu dan memiliki hubungan yang erat dengan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Secara khusus, masalah ini berkaitan erat dengan tingkat pengetahuan yang dibutuhkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan sebaik-baiknya. Sebagian besar karyawan masih belum memiliki wawasan yang cukup mendalam tentang langkah-langkah prosedur kerja, cara mengoperasikan peralatan atau sistem yang digunakan, serta informasi teknis yang langsung berkaitan dengan pekerjaan mereka. Situasi seperti ini membuat proses penyelesaian pekerjaan menjadi kurang efisien, yang pada akhirnya menurunkan standar mutu hasil kerja dan memperlambat upaya mencapai sasaran perusahaan yang telah ditentukan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Hal ini karena disiplin mencerminkan tingkat kesadaran, rasa tanggung jawab, dan ketaatan karyawan terhadap aturan serta kebijakan yang berlaku di perusahaan. Menurut Wibowo (2023:78) disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk menyampaikan komunikasi kepada karyawan dengan tujuan agar mereka ingin melakukan perubahan perilaku. Selain itu, disiplin merupakan indikator utama dalam menilai kinerja sumber daya manusia. Ini dapat diamati dari kejadian keterlambatan saat memasuki waktu kerja serta pelanggaran terhadap ketentuan waktu istirahat yang sudah diatur oleh perusahaan. Rendahnya disiplin kerja terhadap karyawan sering kali tidak hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan, kembali dari jam istirahat dengan melewati batas waktu yang diperbolehkan, bahkan pergi meninggalkan lokasi kerja tanpa memberikan penjelasan yang jelas dan sah. Situasi ini secara jelas mengindikasikan bahwa kesadaran dan kepatuhan para karyawan terhadap norma serta regulasi internal perusahaan masih berada pada level yang kurang optimal. Akibat dari disiplin kerja yang rendah ini sangat berpengaruh terhadap kelancaran operasional secara keseluruhan. Alur kerja menjadi tidak teratur karena adanya gangguan dalam rutinitas harian, proses operasional terganggu akibat absensi atau ketidakhadiran yang tidak terjadwal, dan pada akhirnya produktivitas tim mengalami penurunan yang signifikan.

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk merupakan perusahaan persero terbuka yang tergabung dalam JAPFA GROUP yang bergerak dalam bidang Chick Breeding Farm (Peternakan Ayam). Di dalam Group, Japfa comfeed Indonesia, Tbk, Unit Hatcery, masuk dalam Breeding Division berdampingan dengan divisi-divisi lainnya, seperti Feed Division, Food Division, IT Division, OVK Division dan Security Division, Building

Division serta divisi-divisi lainnya yang semuanya berdiri sendiri dalam bentuk Persero (yang sebagian besar merupakan persero terbuka). Di dalam PT. Japfa comfeed Indonesia, Tbk, sendiri, Unit Hatchery adalah salah satu divisi, yaitu Hatchery Division (Divisi Penetasan Telur Ayam), yang merupakan salah satu divisi dari 58 Hatchery Division yang tersebar di seluruh Indonesia.

Berikut ini merupakan data produksi HTC PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Pada Tahun 2020 – 2024

Tabel 1
Data Produksi HTC PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Pada Tahun 2020 – 2024

Tahun	Target Ayam yang Menetas	Realisasi Telur Ayam yang Menetas	Realisasi Tercapai	Realisasi Tidak Tercapai
2020	43.747.171	21.107.144	48%	52%
2021	16.598.492	14.227.616	88%	12%
2022	15.736.480	14.892.125	95%	5%
2023	15.350.310	12.343.754	76%	24%
2024	15.835.856	14.736.159	93%	7%

Sumber : Hasil Pra Riset peneliti PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa data target dan realisasi produksi HTC penetasan telur ayam pada perusahaan Japfa Comfeed Indonesia Tbk selama periode 2020-2024, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih jauh dari kata optimal. Pada tahun 2020 target ayam yang menetas ditetapkan sebesar 43.747.171 namun realisasi telur ayam yang menetas mencapai hanya sebesar 21.107.144, dengan realisasi tercapai sebesar 48%, sehingga realisasi yang tidak tercapai sebesar 52%. Pada tahun 2021 terjadi peningkatan realisasi telur ayam yang menetas, yaitu sebesar 14.227.616 dari target ayam yang menetas 16.598.492, realisasi tercapai sebesar 88%, dengan selisih yang tidak tercapai hanya 12%, hal ini menunjukkan adanya perbaikan kinerja dibandingkan tahun sebelumnya. Selanjutnya pada tahun 2022 target ayam yang menetas kembali meningkat menjadi 15.736.480, realisasi telur ayam yang menetas dicapai sebesar 14.892.125, realisasi tercapai sebesar 95%, sehingga terjadi peningkatan realisasi yang sangat pesat, maka realisasi yang tidak tercapai hanya 5%.

Selanjutnya pada tahun 2023 target kembali mengalami penurunan kinerja yang cukup besar dari target yang ditetapkan sebesar 15.350.310 dan realisasi telur ayam yang menetas sebesar 12.343.754, dengan realisasi tercapai sebesar 76%, sehingga terdapat realisasi tidak tercapai sebesar 24%. Namun pada tahun 2024 kinerja mengalami peningkatan kembali, dimana target yang ditetapkan sebesar 15.835.856 realisasi telur ayam menetas yang dicapai oleh kinerja 14.736.159, dan realisasi tercapai sebesar 93% maka terdapat realisasi yang tidak tercapai hanya 7%. Kondisi ini menunjukkan adanya hambatan dalam proses kerja, pencapaian kinerja karyawan belum konsisten dan masih dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya diduga berkaitan dengan aspek kompetensi dan disiplin kerja karyawan.

Selain itu, hasil kerja karyawan juga belum konsisten dalam memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan adanya keluhan dari masyarakat yang menilai kualitas produksi penetasan telur ayam masih kurang baik, misalnya kondisi mesin yang tidak bekerja sesuai standar menyebabkan ketidakseimbangan suhu selama masa inkubasi telur, yang dapat berpengaruh negatif terhadap tingkat keberhasilan tetas telur. Situasi seperti ini berpotensi mengurangi tingkat kepuasan konsumen secara signifikan.

Peneliti melakukan observasi pendahuluan dengan melakukan wawancara awal terhadap 30 orang responden dari 103 karyawan yang ada di Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Adapun hasil dari penyebaran kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Data Pra Riset Kinerja Karyawan

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	**Kualitas Kerja**		
	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas Perusahaan	8	22
2	**Kuantitas Kerja**		
	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan	12	18
3	**Ketepatan Waktu**		
	Karyawan menyelesaikan pekerjaantepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan	13	17
4	**Tanggung Jawab**		
	Karyawan bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan	16	14

Sumber : Hasil Pra Riset peneliti PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk 2025

Berdasarkan hasil Pra Riset pada Tabel 1.2, menunjukkan adanya fenomena pada variabel kinerja terutama pada indikator kuantitas dimana sebanyak 18 karyawan masih ada yang menyatakan bahwa karyawan tidak mampu mencapai target penjualan sesuai kuantitas yang ditargetkan, hal ini lah ditandai dengan kinerja karyawan yang masih belum optimal. Pada fenomena lain, pernyataan kedua pada indikator waktu dimana 17 karyawan menyatakan waktu kerja yang karyawan gunakan masih belum optimal yang ditandai dengan ketepatan waktu, team penanganan dan pemindahan ayam yang tidak selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat yang ditentukan. Menunjukkan bahwa secara kuantitas PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk belum optimal, hasil kinerja karyawan tidak bisa mencapai tujuan yang telah di tentukan. PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk belum bisa mencapai kinerja yang di harapkan karena banyak permasalahan yang belum bisa dikerjakan oleh karyawan. Tujuan perusahaan dalam mencapai harapan kurang terealisasi hal ini kemungkinan karena adanya penurunan kinerja karyawan, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut belum tercapai.

Tabel 3
Data Pra Riset Kompetensi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	**Pengetahuan**		
	Karyawan memiliki pengetahuan yang menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan	14	16
2	**Pemahaman**		
	Karyawaan memiliki pemahaman dalam meningkatkan kinerja	11	19
3	**Keterampilan**		
	Karyawan memiliki skill yang memenuhi dalam menjalankan tugasnya	13	17
4	**Sikap**		
	Karyawan menunjukan sikap yang baik saat bekerja dalam tim dan menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik	11	19

Berdasarkan hasil Pra Riset pada Tabel I.3, menunjukkan adanya fenomena pada variabel kompetensi terutama pada indikator pemahaman kerja, dimana 19 karyawan menyatakan tidak memiliki pemahaman dalam meningkatkan kinerja, seperti terlihatnya karyawan yang sering menanyakan atau memohon bimbingan kepada rekan kerja atau atasan ketika menjalankan tugas. Hal ini membuat proses penyelesaian pekerjaan memakan waktu lebih lama daripada yang telah dijadwalkan. Selanjutnya fenomena yang terjadi pada

indikator sikap dimana sebanyak 19 karyawan masih ada yang menyatakan bahwa sikap kerja karyawan menunjukkan sikap tidak baik saat bekerja dalam tim.

Tabel 4
Data Pra-Riset Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	**Ketaatan**		
	Karyawan tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin atasan	14	16
2	**Kehadiran**		
	Karyawan selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan	12	18
3	**Kepatuhan**		
	Karyawan selalu mematuhi semua peraturan dan tata tertib kerja yang berlaku di perusahaan	11	19
4	**Tanggung Jawab**		
	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditentukan	13	17

Sumber : Hasil Pra Riset peneliti PT. Japfa Comfeed Indonesia .Tbk, 2025

Berdasarkan hasil pra riset pada Tabel I.4, ditemukan permasalahan pada variabel disiplin kerja, khususnya pada indikator kehadiran dan kepatuhan. Sebanyak 18 karyawan diketahui sering tidak datang tepat waktu, yang berdampak pada terganggunya proses operasional dan ketidakseimbangan distribusi tugas. Selain itu, sebanyak 19 karyawan menunjukkan kurangnya kepatuhan terhadap peraturan dan Standar Operasional Prosedur (SOP), seperti pelanggaran aturan kerja dan waktu istirahat.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih belum optimal, sehingga mendorong dilakukannya penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan metode yang digunakan peneliti sebagai pedoman dalam pengumpulan data. Menurut Sujarweni (2021), terdapat tiga jenis penelitian, yaitu: (1) penelitian deskriptif, yang bertujuan menggambarkan nilai variabel secara mandiri tanpa membandingkan atau menghubungkannya; (2) penelitian komparatif, yang berfokus pada perbandingan antar variabel atau dengan standar tertentu; dan (3) penelitian asosiatif, yang bertujuan menganalisis hubungan antar dua variabel atau lebih untuk menjelaskan dan memprediksi suatu fenomena.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk yang berlokasi di Jl. Raya Palembang–Prabumulih KM 46, Desa Segayam, Kecamatan, Kabupaten Muara Enim (31171). Perusahaan ini dapat dihubungi melalui telepon di nomor (021) 2854 5680 serta melalui email di corsec@japfa.com. Lokasi tersebut dipilih sebagai tempat penelitian karena sesuai dengan kebutuhan data yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

Operasional Variabel

Tabel 5
Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan sesuai wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan secara legal dan etis.	- Kualitas - Kuantitas - Ketepatan Waktu - Tanggung Jawab
Kompetensi (X1)	Kemampuan karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan perilaku sesuai tuntutan pekerjaan.	- Pengetahuan - Pemahaman - Kemampuan - Nilai (Value)
Disiplin Kerja (X2)	Tingkat kepatuhan dan kesadaran karyawan dalam mengikuti peraturan perusahaan.	- Ketaatan - Kepatuhan - Kehadiran - Tanggung Jawab

Sumber : Dirangkum dari teori tentang kinerja, kompetensi dan disiplin kerja 2025.

Berdasarkan tabel 5 definisi operasional variabel di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini menggunakan tiga variabel utama, yaitu kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), serta kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen. Kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, kompetensi karyawan diukur berdasarkan aspek pengetahuan, pemahaman, kemampuan, dan nilai (value) yang dimiliki dalam menunjang pelaksanaan tugas. Di sisi lain, disiplin kerja diukur melalui tingkat ketaatan, kepatuhan, kehadiran, serta tanggung jawab karyawan terhadap peraturan perusahaan. Seluruh indikator tersebut digunakan sebagai dasar dalam penyusunan instrumen penelitian berupa kuesioner yang kemudian disebarkan kepada responden. Data yang diperoleh dari hasil pengukuran indikator-indikator tersebut selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai tujuan penelitian (Sujarweni, 2021). Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Divisi HTC sebanyak 103 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili karakteristik populasi (Sugiyono, 2019). Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 50 karyawan.

Distribusi sampel dilakukan secara proporsional berdasarkan masing-masing bagian/divisi, sehingga setiap unit kerja terwakili sesuai jumlah populasinya.Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2023)

Data yang Diperlukan

Data penelitian merupakan informasi yang dikumpulkan untuk menjawab rumusan masalah. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder (Sujarweni, 2021). Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara, atau diskusi kelompok, sedangkan data sekunder berasal dari berbagai sumber tertulis seperti laporan perusahaan, dokumen pemerintah, artikel, dan buku. Dalam penelitian ini, data utama yang digunakan adalah data primer berupa jawaban kuesioner dari responden di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk terkait kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Data tersebut kemudian dilengkapi dengan data sekunder, seperti laporan hasil kerja perusahaan yang relevan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian, yang meliputi wawancara, observasi, kuesioner, eksperimen, dan dokumentasi.

Wawancara dilakukan untuk menggali data secara mendalam melalui komunikasi lisan, observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap objek penelitian, kuesioner digunakan dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden, eksperimen dilakukan dengan memanipulasi variabel untuk melihat pengaruhnya, dan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data dari catatan atau arsip yang telah ada. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah kuesioner sebagai sumber data utama serta dokumentasi untuk memperoleh data sekunder yang berkaitan dengan pra-riset dan referensi jurnal yang relevan.

Analisis Data dan Teknik Analisis

Analisis data merupakan proses yang digunakan peneliti untuk mengolah dan menafsirkan data, yang secara umum terbagi menjadi analisis kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif menggunakan data berbentuk angka dengan teknik statistik inferensial, sedangkan analisis kualitatif menggunakan data berupa kata, kalimat, atau gambar dengan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis kualitatif yang dikuantitatifkan, yaitu data dari kuesioner dianalisis secara statistik kemudian dijelaskan secara deskriptif. Pengukuran menggunakan skala Likert dengan lima kategori jawaban (SS hingga STS) yang diberi skor 5 sampai 1 untuk keperluan analisis. Selanjutnya dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan mengetahui ketepatan instrumen dengan membandingkan nilai rhitung dan rtabel (0,3061), di mana rhitung > rtabel menunjukkan instrumen valid. Sementara itu, uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha dengan batas ≥ 0,6, di mana nilai di atas batas tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat keandalan yang baik.

Teknik Analisis

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dua variabel bebas, yaitu kompetensi dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan serta memprediksi perubahan nilai variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial, dengan kriteria Fhitung > Ftabel dan thitung > ttabel. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, di mana semakin besar nilai R^2 menunjukkan semakin kuat kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Instrument

Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan 30 sampel sebagai uji coba. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat ketepatan dan kecermatan dalam mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran. Dengan demikian, melalui pengujian ini diharapkan data yang diperoleh benar-benar relevan, akurat, dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* dengan bantuan program SPSS. Nilai rhitungr_{hitung}rhitung diperoleh dari hasil korelasi antara skor setiap item dengan skor total variabel. Kriteria pengujian ditentukan berdasarkan nilai rtabelr_{tabel}rtabel dengan rumus n−2n - 2n−2 pada tingkat signifikansi α=10%\alpha = 10\%α=10%, sehingga diperoleh nilai rtabelr_{tabel}rtabel sebesar 0,3061.

Apabila nilai rhitungr_{hitung}rhitung lebih besar dari rtabelr_{tabel}rtabel (0,3061), maka butir pernyataan dinyatakan valid karena mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Sebaliknya, apabila nilai rhitungr_{hitung}rhitung lebih kecil dari rtabelr_{tabel}rtabel, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid dan perlu diperbaiki atau dieliminasi. Dengan demikian, uji validitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item dalam instrumen penelitian benar-benar layak digunakan dalam pengumpulan data

Tabel 6

Hasil Uji Validitas

Variabel	Keterangan	*Pearson Correlation* (r hitung)	*Nilai Product Moment* (Nilai r tabel 10%)	Hasil Validitas
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,834	0.3061	Valid
	Y2	0,870	0.3061	Valid
	Y3	0,922	0.3061	Valid
	Y4	0,895	0.3061	Valid
	Y5	0,862	0.3061	Valid
	Y6	0,876	0.3061	Valid
Kompetensi (X1)	X1.1	0,785	0.3061	Valid
	X1.2	0,777	0.3061	Valid
	X1.3	0,874	0.3061	Valid
	X1.4	0,835	0.3061	Valid
	X1.5	0,775	0.3061	Valid
	X1.6	0,740	0.3061	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,854	0.3061	Valid
	X2.2	0,901	0.3061	Valid
	X2.3	0,866	0.3061	Valid
	X2.4	0,884	0.3061	Valid
	X2.5	0,739	0.3061	Valid
	X2.6	0,818	0.3061	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26, 2026

Kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dari variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawam (Y) dapat dinyatakan *valid* dan dapat dilakukan perhitungan statistik selanjutnya

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur suatu variabel. Pengujian ini dilakukan secara simultan terhadap seluruh butir pernyataan dalam kuesioner. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, yang menunjukkan bahwa item-item pernyataan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Sebaliknya, apabila nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,6, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel dan perlu dilakukan perbaikan. Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croncbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,928	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,892	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,913	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data Microsoft Excel, 2026

Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam setiap butir pernyataan pada penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel yang berada di atas batas minimum sebesar 0,60. Pencapaian nilai tersebut mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga mampu mengukur konstruk variabel secara stabil dan konsisten.

Selain itu, tingginya nilai Cronbach's Alpha juga menunjukkan bahwa antar item dalam satu variabel memiliki keterkaitan yang kuat dan mampu merepresentasikan konsep yang diukur secara menyeluruh. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan tidak hanya memenuhi syarat reliabilitas, tetapi juga dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang akurat dan dapat diandalkan.

Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner layak digunakan dalam tahap analisis data selanjutnya, tanpa memerlukan revisi atau penghapusan item, sehingga proses pengolahan dan interpretasi data dapat dilakukan secara lebih optimal.

Teknik Analisis
Analisis Regresi Liniar Berganda

Analisis Linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Costant)	2.758	1.588	
	Kompetensi	.652	.117	.632
	Disiplin Kerja	.219	.108	.230

Sumber : Hasil Olahan Data Peneliti, 2026

Berikut rangkuman yang lebih ringkas dan akademis:

Berdasarkan Tabel IV.11, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$Y = 2{,}758 + 0{,}652X_1 + 0{,}219X_2 + e$.

Nilai konstanta sebesar 2,758 menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap memiliki nilai positif meskipun variabel kompetensi dan disiplin kerja bernilai nol. Koefisien kompetensi sebesar 0,652 dan disiplin kerja sebesar 0,219 sama-sama bertanda positif, yang berarti kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.. Dengan demikian, peningkatan kompetensi dan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, dengan pengaruh kompetensi yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja.

Uji F (Simultan/Bersama-sama)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk melihat kelayakan model penelitian dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Melalui uji F, dapat diketahui apakah variabel kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini menjadi dasar dalam menerima atau menolak hipotesis yang diajukan, khususnya terkait pengaruh simultan antar variabel dalam model penelitian.

Tabel 9
Hasil Uji F (simultan)
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	1242.352	2	621.176	41.139	.000[b]
	Residual	709.668	47	15,099		
	Total	1952.020	49			

Sumber : Hasil Olahan Data Peneliti, 2026

Penentuan nilai F tabel dilakukan dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) sebesar 10% (0,1), serta derajat kebebasan (df) yang terdiri dari v1 = k = 2 dan v2 = n – k – 1 = 50 – 2 – 1 = 47. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,19.

Hasil uji F pada Tabel IV.12 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 41,139 lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,19 (41,139 > 3,19), serta memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai α yang ditetapkan (0,000 < 0,1). Hasil ini mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk.

Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi dan menjelaskan variasi kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kompetensi yang diiringi dengan penerapan disiplin kerja yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat hipotesis pertama yang diajukan, bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil ini juga memberikan implikasi praktis bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan pengembangan kompetensi serta penegakan disiplin kerja sebagai strategi dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 10

Hasil Uji t (parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig
1	(Constant)	2.758	1.588		1.737	.089
	Kompetensi	.652	.117	.632	5.578	.000
	DisiplinKerja	.219	.108	.230	2.028	.048

Penentuan nilai t tabel dilakukan dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) sebesar 10% (0,1), serta derajat kebebasan (df) = n – k – 1, sehingga diperoleh df = 50 – 2 – 1 = 47. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,67. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel kompetensi sebesar 5,578 lebih besar dari t tabel (5,578 > 1,67) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk, sehingga hipotesis kedua terbukti.

Selanjutnya, untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,028 yang juga lebih besar dari t tabel (2,028 > 1,67) dengan nilai signifikansi sebesar 0,048 < 0,1. Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini dinyatakan terbukti.

Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel independen, yaitu kompetensi dan disiplin kerja, dalam menjelaskan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Nilai koefisien determinasi menunjukkan proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.Dengan demikian, semakin besar nilai koefisien determinasi yang diperoleh, maka semakin besar pula kemampuan variabel kompetensi dan disiplin kerja dalam menjelaskan perubahan pada kinerja karyawan. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi kecil, maka menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel.11
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798[a]	.636	.621	3.885785

Sumber : Hasil Olahan Data Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,621. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi atau perubahan kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk, sebesar 62,1%. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Sementara itu, sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, maupun faktor lainnya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel tambahan tersebut agar mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk

Berdasarkan Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi, kompetensi dan disiplin bernilai positif artinya kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia,Tbk. Koefisien kompetensi positif, maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika kompetensi menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Koefisien disiplin kerja positif, maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil uji F untuk variabel independen diperoleh nilai signifikasi. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan kompetensi dan disiplin kerja terhadap Kinerja PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Hipotesis 1 terbukti. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,621, artinya variabel kompetensi dan disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,1%. Sedangkan sisanya 37,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil ini diperkuat dengan frekuensi jawaban responden yang ditunjukkan pada Tabel IV.9 kompetensi, dan Tabel IV.10 disiplin kerja yang menunjukkan jawaban ketidak setujuan yang cukup tinggi, artinya secara umum mayoritas (karyawan) mengakui jika kompetensi, dan disiplin kerja PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk masih kurang baik. Sehingga memberikan dampak pada kinerja karyawan yang menurun. Hal ini dibuktikan melalui Tabel IV.8 Kinerja Karyawan, yang juga didominasi jawaban ketidak setujuan dari para responden. Hasil tersebut menunjukkan hubungan yang saling berkaitan dan timbal balik, apabila faktor kompetensi dan disiplin kerja PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk berada pada tingkatan yang rendah, maka akan berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Alamsyah (2024:110) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, gaya kepemimpinan. Berdasarkan teori tersebut mendukung hasil penelitian ini karena variabel kompetensi dan disiplin kerja termasuk ke dalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**.** Penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lidya Martha (2020), Alfi Rivaldi (2021), Abdul Rahman Safiih (2024), Didi Sutardi (2024), Feby Setiawan (2024), bahwa ada Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk, ditunjukkan oleh nilai t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,1, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Kompetensi yang diukur melalui indikator pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompetensi karyawan masih belum optimal. Dari aspek pengetahuan, karyawan cenderung hanya mengandalkan pengetahuan dasar tanpa pembaruan. Dari aspek pemahaman, masih terdapat keterbatasan dalam memahami tugas secara fleksibel, terutama dalam situasi di luar prosedur standar. Sementara itu, dari aspek kemampuan, karyawan masih terbatas pada satu bidang dan mengalami kesulitan dalam menghadapi perubahan sistem atau kendala teknis. Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta didukung oleh penelitian terdahulu yang juga menemukan adanya pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk ditunjukkan oleh nilai t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,1, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Disiplin kerja yang diukur melalui indikator ketaatan, kepatuhan, dan kehadiran terbukti

mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, tingkat disiplin kerja karyawan masih belum optimal. Dari aspek ketaatan, masih terdapat kecenderungan penundaan tugas di luar rutinitas. Dari aspek kepatuhan, karyawan cenderung patuh hanya saat diawasi dan terkadang meninggalkan tugas tanpa izin. Sementara itu, dari aspek kehadiran, ketepatan waktu hadir masih belum maksimal sehingga mempengaruhi produktivitas kerja.
Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Secara umum, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk, baik secara simultan maupun parsial. Secara simultan, kedua variabel tersebut bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Secara parsial, kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula disiplin kerja yang juga memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

SARAN

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui penetapan target kerja yang jelas dan realistis, disertai dengan pengawasan yang efektif serta peningkatan ketepatan waktu dan tanggung jawab dalam penyelesaian tugas. Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan peningkatan keterampilan kerja yang berkelanjutan. Di sisi lain, disiplin kerja perlu diperkuat melalui penegakan peraturan secara konsisten, peningkatan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), serta penerapan sistem sanksi dan penghargaan guna mendorong kedisiplinan dan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
Afandi. (2020). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
Afandi, F. T. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aditama Inovasi Asia. Jurnal Ilmiah M-Progress, 14(1), 1–10.
Alamsyah. (2024). Kinerja karyawan dan faktor-faktornya. Jakarta: Kencana.
Asiati, A. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. Bandung: Alfabeta.
Hasibuan, M. S. P. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
Hasibuan, M. S. P. (2024). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
Kasmir. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
Martha, L. (2020). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Padang. Jurnal Pundi, 4(2), 135–148.
Noviyanti. (2022). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta.
Priyono. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: Zifatama Jawara.
Rahman Safiih, A. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kerta Mulya Sejahtera di Rumpin Bogor. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9(1), 1–12.
Rivai, V., & Sagala, E. J. (2024). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
Rivaldi, M. A. (2021). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(2), 101–112.
Sedarmayanti. (2020). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2024). Sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.
Setiawan, F. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit 2 Nagrak Sinagar Sukabumi.
Sugiyono. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2023). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi. Bandung: Alfabeta.
Sujarweni, V. W. (2021). Metodologi penelitian bisnis & ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.