Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (1) 2025, p. 162-176
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK BEKASI TIMUR

Sandy Alviah[1], Lia Asmalah[2]
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
shandyaallv21@gmail.com, dosen01644@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:
Competence, Work Discipline, Employee Performance

JM Classification:
Accessible

DOI:
https://doi.org/10.65978/jm.v2i2.50

Abstract

This study aims to analyze the influence of competence and work discipline on employee performance at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk East Bekasi. The research method used is quantitative method. The population and this study are all employees working at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. The sample used was 129 respondents using saturated sampling technique. The data analysis method used simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, partial t test and simultaneous F test. The results of the study showed that: (1) There is a positive and significant influence between Competence (X1) on Employee Performance (Y) at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk East Bekasi, this can be proven from the t-value of 5.101 > t-table 1.979 with a significant level of 0.000 < 0.05. (2) There is a positive and significant influence between Work Discipline on Employee Performance (Y) at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk East Bekasi, this can be proven from the t-value of 7.001 > t-table 1.979 with a significance level of 0.000 < 0.05. (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between Competence (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk East Bekasi, this can be proven from the F-value of 28.624 > F-table 3.06 with a significance level of 0.000<0.05. This study confirms the positive and significant influence between competence, work discipline, and employee performance at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk East Bekasi, which means H0 is rejected Ha is accepted.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset utama yang di miliki perusahaan yang menjadi pelaku aktif berbagai aktivitas dalam perusahaan. Perkembangan terbaru memandang karyawan tidak sebagai sumber daya saja, tetapi juga memandang sebagai modal dan aset bagi suatu perusahaan. Perusahaan perlu memaksimalkan kinerja dengan efektif dan efisien untuk menghasilkan hasil yang memuaskan agar dapat bersaing di era globalisasi sekarang. Sumber

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (1) 2025, p. 162-176
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

daya manusia dengan kinerja yang bagus akan memberikan hasil yang memuaskan untuk perusahaan. Kinerja yang baik dari sumber daya manusia sangat penting dan di perlukan sebagai salah satu penggerak dan pelaksana dari kegiatan operasional perusahaan.

Disiplin Kerja dalam sebuah perusahaan merupakan variabel penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah suatu sikap dalam mematuhi segala kebijakan dan peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan yang disiplin dalam bekerja dapat memberi pengaruh positif terhadap kegiatan yang berlangsung agar efisien. Kedisiplinan kerja dapat mengurangi masalah akibat prilaku tidak disiplin, misalnya keterlambatan dari karyawan akan menyebabkan pekerjaan yang seharusnya segera di kerjakan jadi tertunda. Perusahaan dapat di bantu oleh Disiplin kerja dalam mengidentifikasi perilaku buruk di tempat kerja seperti karyawan yang melanggar kedisiplinan yang sudah di tetapkan perusahaan. Perusahaan berhak untuk memecatnya setelah melalui beberapa surat peringatan yang di berikan tentunya.

Variabel lain yang tidak juga kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan mengandalkan pengetahuan maupun keterampilan yang di milikinya. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang baik sangat membantu kegiatan operasional perusahaan sehingga pekerjaan berlangsung efektif. Kompetensi yang di miliki karyawan berjalan bersamaan dengan perkembangan di suatu perusahaan. Kompetensi yang semakin tinggi di lingkungan kerja, akan memberikan perkembangan yang semakin tinggi juga bagi perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan lebih mudah untuk di capai bersamasama. Kompetensi juga membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat berkontribusi sesuai dengan visi misi perusahaan yang telah ditetapkan.

Kinerja yang baik dapat di pengaruhi oleh disiplin kerja dan kompetensi. Perusahaan yang ingin terus berkembang dan maju tidak akan mengabaikan pentingnya kinerja kerja yang baik dari karyawannya. Kesuksesan tercapainya tujuan dari perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja karyawan. Manfaat dari kinerja tidak hanya dirasakan beberapa orang tetapi juga dirasakan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus dapat di katakan berbanding lurus dengan kesuksesan perkembangan bisnis perusahaan yang bagus. Sedangkan, kinerja yang tidak bagus akan memberikan dampak yang tidak bagus pada perkembangan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang juga selalu mengevaluasi kinerja karyawan adalah PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk berdiri pada tahun 1978,

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (1) 2025, p. 162-176
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis rantai toko swalayan atau Department Store yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Salah satu cabangnya yang berada di Kota Bekasi, PT Ramayana Lestari Sentosa membutuhkan karyawan yang memiliki disiplin kerja dan kompetensi yang baik untuk berhadapan langsung dengan konsumen sehingga bisa menjaga dan meningkatkan citra perusahaan serta membantu perusahaan mencapai target yang sudah di tetapkan. Kinerja karyawan yang baik bisa di nilai dari tercapainya sebuah target penjualan yang di berikan ke setiap karyawan. Namun berdasarkan data yang di peroleh dari 3 tahun terakhir menunjukkan bahwa target penjualan perusahaan mengalami penurunan di mana target tersebut merupakan bagian dari target kerja karyawan, berikut data yang penulis peroleh :

Tabel 1. 1
Penjualan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Bekasi Timur

Periode	Omset Penjualan (Rp)	Target Tercapai (Rp)	PersentaseTarget Tercapai
2022	53.192.580.000	49.736.298.000	97,46%
2023	68.869.326.000	65.829.684.000	97,39%
2024	75.345.527.000	71.387.723.000	96,80%

Sumber : HRD PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Bekasi Timur

Dari data di atas bisa di lihat bahwa kinerja karyawan mengalami penuruan terlihat dari target penjualan karyawan yang tidak tercapai dan mengalami penurunan. Target terlihat signifikan di tahun 2024 yaitu sebesa Rp. 71.387.723.000 dengan persentase target yang tercapai sebesar 96,80%. Tidak tercapainya target kerjakaryawan bisa terjadi karena beberapa faktor, salah satunya adalah kurang baiknya disiplin kerja di perushaan tersebut.

Disiplin kerja yang kurang baik di dapatkan dari hasil observasi di lapangan bisa di lihat dari karyawan yang datang terlambat masuk kerja seperti ketika evaluasi SOP atau *briefing* pagi terdapat beberapa karyawan yang belum hadir, karyawan yang tidak taat pada perizinan masuk di kantor seperti karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang seharunsya karyawan tersebutharus melaporkan dan meminta izin bahwa dirinya tidak bisa masuk karna suatu alasan, karyawan yang tidak berada di lokasi saat jam kerja seperti karyawan yangdi butuhkan namun saat di hubungi atau di jumpai tidak berada di lokasi kerja ternyata sedang berada di luar membeli makanan, serta penampilan karyawan yang tidak sesuai standar perusahaan seperti karyawan laki-laki yang belum mencukur kumisnya. Hasil observasi tersebut di dukung oleh

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (1) 2025, p. 162-176
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

data bulanan dari kedisiplinan karyawan, sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Kedisiplinan Karyawan

Keterangan	Total Karyawan	2022	2023	2024	Jumlah
Terlambat	129 Orang	30 Orang	33 Orang	36 Orang	99 Orang
Alpa	129 Orang	15 Orang	13 Orang	11 Orang	39 Orang
Tidak Ada Lokasi Kerja	129 Orang	18 Orang	20 Orang	25 Orang	63 Orang
Langar Aturan	129 Orang	29 Orang	23 Orang	18 Orang	70 Orang

Sumber : HRD PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Bekasi Timur

Dari data yang di sajikan di atas dapat di lihat bahwa jumlah karyawan yang kurang disiplin kerja mengalami kenaikan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kenaikan signifikan terjadi di tahun 2024 yaitu untuk karyawan datang terlambat naik menjadi 36 orang, karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan (Alpa) naik menjadi 11 orang, karyawan yang tidak ada di lokasi kerja naik menjadi 25 orang dan karyawan yang melanggar aturan naik menjadi 18 orang.

Kompetensi beberapa karyawan yang kurang baik juga menjadi faktordalam penurunan target penjualan perusahaan sehingga terlihat kinerja karyawan sedang mengalami penurunan. Kompetensi karyawan yang kurang baik bisa di lihat dari hasil observasi yaitu karyawan yang kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya seperti karyawan yang kurang mengetahui informasi mengeni produk yang di jualnya, keterampilan karyawan yang kurang ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seperti kurangnya keterampilan melakukan *Technical Service* karyawan dalam memasarkan produknya, dan sikap karyawan yang kurang seperti karyawan yang kurang bisa bekerja sama sehingga terjadi persaingan tidak sehat. Hal ini di dukung data evaluasi bulanan yang penulis peroleh berupa evaluasi kompetensi karyawan dalam periode 3 tahun di PT Ramayana Lestari Sentosa di Bekasi Timur, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Evaluasi Kompetensi

Keterangan	2022	2023	2024
Pengetahuan	78	82	85
Keterampilan	82	84	88

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (1) 2025, p. 162-176
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Sikap kerja	85	88	84
Rata – Rata Kompetensi	78,33%	82%	85,67%

Sumber : HRD PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Bekasi Timur

Dari data di atas bisa di lihat bahwa jumlah karyawan yang kompetensinyakurang baik mengalami peningkatan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kenaikan signifikan terjadi di tahun 2024 yaitu karyawan yang memiliki pengetahuan menjadi 85 orang, karyawan yang keterampil menjadi 88 orang dan karyawan yang sikap bekerja sama menjadi 84 orang.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, rancangan yang dibuat oleh penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif atau kuantitatif yaitu penelitian dengan data yang dikumpulkan melalui kuisioner dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka.

Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetsis yang telah ditetapkan.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) mendefinisikan populasi sebagai berikut, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Bekasi timur yang berjumlah sebanyak 129 orang karyawan.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:27) Sampel adalah: “Jumlah dan karakteristiksebagian dari populasi. Jika populasinya besar dan tidak mungkin peneliti mengkaji segala sesuatu yang ada dalam populasi tersebut, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel, diperoleh dari populasi itu”. Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 129 responden pada Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Bekasi Timur, peneliti mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (1) 2025, p. 162-176
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

sampel. Jadi metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Menurut Sugiyono (2019:85) "Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Maka Jumlah Sampel pada penelitian ini sebanyak 129 responden.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pada teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala *likert* yaitudengan variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item- item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh suatu variabel bebas (variabel independent) terhadap variabel terikat (variabel dependent). Regresi linear sederhana adalah model probabiliti yang menyatakan hubungan linear antara dua variabel dimana salah satu variabel dianggap mempengaruhi variabel yang lain. Hasil pengujian regresi linier sederhana pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan :

Tabel 1.4
Regresi Linear Sederhana Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.187	2.664		10.580	0.000
	Kompetensi	0.354	0.069	0.412	5.101	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasi uji regresi linear sederhana di atas, pada variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukan nilai B yang diperoleh persamaan regresi Y = 28,187 + 0,354 X1. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan yaitu:

a. Nilai konstanta sebesar 28,187 yang menunjukan nilai positif. Berarti jika Kompensasi (X1)

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (1) 2025, p. 162-176
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka (Y) akan terjadi berubah yang searah dan nilai bersifat positif.

b. Nilai X1 = 0,354 yang menunjukan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Kompensasi (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,354 dan jika Kompensasi (X1) menurun sebesar 0,354 maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

c. Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1.5
Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.198	3.225		5.954	0.000
	Disiplin Kerja	0.546	0.078	0.528	7.001	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasi uji regresi linear sederhana di atas, pada variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukan nilai B yang diperoleh persamaan regresi Y = 19,198 + 0,546 X2. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan yaitu:

a. Nilai konstanta sebesar 19,198 yang menunjukan nilai positif. Berarti jika Disiplin Kerja (X2) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka (Y) akan terjadi berubah yang searah dan nilai bersifat positif.

b. Nilai X2 = 0,546 yang menunjukan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Disiplin Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,546 dan jika Disiplin Kerja (X2) menurun sebesar 0,546 maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (1) 2025, p. 162-176
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

2. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantuk pada variabel yang lain. Tahap analisis pada uji regresi linear berganda yaitu melalui tabel ANOVAα dan tabel Coefficientsα dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 1.6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.619	3.325		4.998	0.000
	Kompetensi	0.180	0.072	0.209	2.495	0.014
	Disiplin Kerja	0.444	0.087	0.429	5.108	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas, maka dapat persamaan regresi linear berganda, yaitu; Y = 16,619 + 0,180 (X1) + 0,444 (X2) Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai Y = 16,619 yang menunjukan nilai positif. Berarti jika Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol), maka Kinerja Karyawan (Y) akan berubah searah dan nilai bersifat positif.
b. Nilai X1 = 0,180 yang menunjukan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Kompensasi (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,180 dan jika Kompensasi (X1) menurun sebesar 0,180 maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.
c. Nilai X2 = 0,444 yang menunjukan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Disiplin Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,444 dan jika Disiplin Kerja (X2) menurun sebesar 0,444 maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (1) 2025, p. 162-176
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

3. Uji Koefisien Korelasi

Korelasi tingkat eranya hubungan suatu variable independen dengan variable dependen sistem korelasi ganda setelah variable independen lainnya dikontrol atau dikendalikan. Tabel berikut menunjukkan interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 1.7
Koefisien Korelasi Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kompetensi	Kinerja Karyawan
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.412**
	Sig. (1-tailed)		0.000
	N	129	129
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.412**	1
	Sig. (1-tailed)	0.000	
	N	129	129
****. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).**			

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Dari tabel itu bisa bahwasanya nilai korelasi variabel Kompetensi (X1) 0,412 nilai ini masuk pada interval 0,400 – 0,599 bahwasanya tingkat hubungan antara variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adanya tingkat hubungan **Sedang (Cukup Kuat).**

Tabel 1.8
Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.528**
	Sig. (1-tailed)		0.000
	N	129	129
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.528**	1
	Sig. (1-tailed)	0.000	
	N	129	129
****. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).**			

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Dari tabel diatas bisa bahwasanya nilai korelasi variable motivasi kerja (X2) 0,528

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (1) 2025, p. 162-176
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

masuk pada interval 0,400 – 0,599 berarti tingkat hubungan antar variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai tingkat hubungan **Sedang (Cukup Kuat).**

Tabel 1.9
Koefisien Korelasi Kompetensi (X1) dan Disiplin Keja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		Kompetensi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.474**	.412**
	Sig. (1-tailed)		0.000	0.000
	N	129	129	129
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.474**	1	.528**
	Sig. (1-tailed)	0.000		0.000
	N	129	129	129
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.412**	.528**	1
	Sig. (1-tailed)	0.000	0.000	
	N	129	129	129
****. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).**				

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa Hasil analisis korelasi menyatakan hubungan yang sig antar Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Kompetensi. Korelasi Pearson antara Kompetensi dan Disiplin Kerja adalah 0,474 tingkat sig 0,000, yang menunjukkan korelasi yang sangat positif dan sig antara kedua variable. Artinya, Disiplin Kerja cenderung meningkat seiring dengan peningkatan tingkat Kompetensi, dan sebaliknya. Selanjutnya, ada korelasi antara Kompetensi dan kinerja karyawan senilai 0,412 dengan tingkat sig 0,000, menyatakan hubungan yang positif dan sig antar Kompetensi yang diberi kepada karyawan dan tingkat kinerja mereka. Korelasi serupa dengan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan 0,528 dengan tingkat sig 0,000, yang menunjukkan bahwasanya tingkat Disiplin Kerja Karyawan berkorelasi.

Dengan demikian temuan korelasi ini menyatakan bahwasanya ada korelasi yang **"Sedang"** antara Kinerja Karyawan dan Kompetensi. Penekanan pada kedua komponen ini dapat menjadi pendekatan yang berguna untuk meningkatkan kinerja keseluruhan di

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (1) 2025, p. 162-176
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

perusahaan.

4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali dan Ratmono (2022:114), "Tujuan menilai seberapa bagus menjelaskan variasi variabel dependen. Menurunnya nilai R^2 mengunjukkan faktor-faktor independen menyimpan kapasitas sangat kecil untuk menjelaskan variabel terikatnya".

Tabel 1.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.559[a]	0.312	0.301	5.102	1.603
a. Predictors: (Constant), Disiplin Keraja, Kompetensi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah dengan SPPS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh yaitu sebesar 0,301 atau 30,1%. Hal ini menunjukan besaran kontribusi atau pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,301 atau 30,1% sedangkan sisanya sebesar 69,9% dipengaruhi variabel-variabel lain.

5. Uji Hipotesis (Uji T)

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, apabila signifikansi kurang dari 0,05 yang dimaksud berpengaruh, begitupun jika nilai signifikansinya > 0,05 maka artinya tidak berpengaruh. Dan jika nilai $t_{hitung} > t$ tabel, variabel berpengaruh. Dan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya tidak berpengaruh. Rumus untuk t_{tabel} adalah:

T_{tabel} : t (n – k -1)
= (129 – 2 – 1)
= 126 (lihat pada distribusi t_{tabel})
= 1,978

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (1) 2025, p. 162-176
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Tabel 1.11
Hasil Uji Hipotesis Parsial Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.187	2.664		10.580	0.000
	Kompetensi	0.354	0.069	0.412	5.101	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Dari hasil uji t (parsial) menunjukan bahwa nilai signifikansi Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah 0,000 < 0.05 dan nilai t_{hitung} 5,101 > t_{tabel} 1,978 yang artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap kompetensi (X1) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 1.12
Hasil Uji Hipotesis Parsial Disiplin Keja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.198	3.225		5.954	0.000
	Disiplin Kerja	0.546	0.078	0.528	7.001	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Dari hasil uji t (parsial) menunjukan bahwa nilai signifikansi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah 0,000 < 0.05 dan nilai t_{hitung} 7,001 > t_{tabel} 1,978 yang artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

6. Uji F (Secara Simultan)

Secara keseluruhan, pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) secara bersamaan. Pengujian dengan distribusi F dengan nilai F hitung dan nilai F tabel. Adanya derajat bebas pembilang serta penyebut diperlukan untuk menemukan nilai F, dengan rumus :

Degree of freedom (pembilang) = k-1

Degree of freedom (penyebut) = n-k-1

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (1) 2025, p. 162-176
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah

variable bebas1 = konstan

Degree of freedom (pembilang) = 3 - 1 = 2

Degree of freedom (penyebut) = 129 – 2 - 1 = 129 Jadi nilai F tabel = 3,07 (terlampir uji F)

Tingkat kepercayaan 95% atau α = 5% :

a. Ho diterima dan Ha ditolak jika F hitung < F tabel (3,07)
b. Ho ditolak dan Ha diterima jika F hitung > F tabel (3,07)

Tabel 1.13
Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1490.174	2	745.087	28.624	.000[b]
	Residual	3279.841	126	26.030		
	Total	4770.016	128			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Dari hasil uji f (simultan) menunjukan bahwa nilai signifikansi Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 28,624 > f tabel 3,07 yang artinya terdapat pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

IV. KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh secara signifikan variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Bekasi Timur, Hal ini ditunjukan dengan hasil penelitian dimana nilai thitung 5,101 > ttabel 1,978 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Bekasi Timur.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Bekasi Timur, Hal ini ditunjukan dengan hasil

©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

penelitian dimana nilai Nilai t hitung 7,001 > t tabel 1,978 dengan tingkat sig 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima bahwasanya Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Bekasi Timur.

3. Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Bekasi Timur, Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $_f$hitung 28,624>$_f$tabel 3,07 tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Ini menyatakan bahwasanya Kompetensi (X1) Disiplin Kerja (X2) memiliki dampak positif dan signifikan pada Kinerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Abdi, R., & Rasmanysah. (2019). Kompetensi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja. Jakarta: Akademika Press.

Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekan Baru: Zanafa Publishing.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Konsep dan Indikator.* Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Ansar, I. (2021). Kompetensi dan Kinerja Pegawai. Makassar: CV. Nur Lina.

Ariyanti, R., & Sahputra, D. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: In Media.

Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV.Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah

Davidson, et al. dalam Rustika. (2021). Pengantar Ilmu Manajemen. Yogyakarta: Andi.

Dewi, L., & Harjoyo, S. (2019). Disiplin Kerja dan Motivasi. Bandung: CV Pustaka Ilmu.

Dewi, P. D., dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS

Fadjar, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Modern. Jakarta: Salemba Empat.

Firman Menne & Hasanuddin Remmang. (2019). Kinerja dan Organisasi. Makassar: Penerbit Universitas Negeri Makassar.

George R. Terry dalam Aditama. (2020). Prinsip-Prinsip Manajemen.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. *Maneggio : JurnalIlmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 120–135.

Hasibuan, S.P.Melayu, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.*Bumi Aksara, Jakarta.

Nadeak, Bernadetha. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan EraIndustri* 4.0. Jakarta: Uki Press.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (1) 2025, p. 162-176
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Rerung, Rintho Rante. 2019. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung :CV. Media Sains Indonesia.

Setiaji, R., Suharto, S., & Mazni, A. (2021). Manajemen Kompetensi. Bandung: Aditama.

Sihotang dalam Sinambela, L. P. (2021). Manajemen SDM Modern. Jakarta: Bumi Aksara.

Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., dkk (2021) *Kinerja Karyawan*, (Edisi 1, Cetakan Pertama) Bandung: Widina BhaktiPersada

Sinaga, O. S. et al. (2020) *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Sinambela, L. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara

Sudarmanto dalam Abdi & Rasmanysah. (2019). Kompetensi dan Kinerja. Jakarta: Pustaka Cendekia.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, dan R&D. Bandung : Alphabet.

Tanjung, H., & Lubis, A. H. (2021). Kedisiplinan Kerja. Medan: Pustaka Mandiri.

Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja.* Depok : Raja Grafindo Persada.

Wakdomi, M., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. (2022). Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Implikasinya. Manado: Unsrat Press.

Zilawati, Alfazri R., & Andrinsyah, M. (2021). Strategi Manajemen SDM. Jakarta: Pustaka Mandiri.