

Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Meiko Ekspres Melalui Kompetensi, Kompensasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja

Herry Krisnandi¹, Widya Anggita Sari²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional, Jakarta, Indonesia

Corresponding E-mail : Hery_krisnandi@yahoo.co.id

Received 02 december 2021 /accepted 25 January 2022 /available online 28 January 2022

Article type: Research Article

DOI <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v18i1.1474>

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk menguji peningkatan kinerja karyawan PT. Meiko Ekspres dari faktor kompetensi, kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja. **Metodologi** Populasi penelitian merupakan karyawan PT. Meiko Ekspres. Pengukuran sampel menggunakan ketentuan kecukupan sampel dari aturan Roscoe dengan 96 responden. Responden 96 diambil dengan cara sedapatnya yang bisa diraih atau seketemunya peneliti dengan responden di perusahaan. Analisis data beberapa pengujian yaitu uji instrument, regresi linear berganda dengan SPSS 26. **Temuan** Hasil pengujian hipotesis regresi berganda dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif secara signifikan pada semua variabel kompetensi, kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. **Saran** Agar pihak manajemen lebih memperhatikan faktor kompetensi yang mempunyai nilai kontribusi terbesar agar tercapainya kinerja yang unggul.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Kompetensi; Kompensasi; Pelatihan.

ABSTRACT

The purpose of this study aims to examine the performance improvement of employees of PT. Meiko Express from the factors of competence, compensation, training and work discipline. **Methodology** The research population is the employees of PT. Meiko Express. The sample measurement uses the sample adequacy provisions of the Roscoe rule with 96 respondents. Respondents 96 were taken in the best way that could be achieved or as closely as possible between the researcher and the respondent in the company. Data analysis of several tests, namely instrument test, multiple linear regression with SPSS 26. **Findings** The results of multiple regression hypothesis testing in this study indicate a significant positive effect on all variables of competence, compensation, training and work discipline on employee performance. **Suggestion** That the management pay more attention to the competence factor that has the greatest contribution value in order to achieve superior performance.

Keywords: Competency; Compensation; Employee Performance; Training; Work Discipline.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja yang merupakan sumber daya hidup yang sering disebut *human*

resource memegang peran yang penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Dalam memaksimalkan output perusahaan harus dapat memanfaatkan potensi setiap sumber daya yang dimilikinya dengan sebaik-baiknya karena secara tidak langsung tenaga kerja akan mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan (Sari, 2017). Sehingga perusahaan perlu menggunakan manajemen atau pengelolaan yang baik pada aset manusia atau tenaga kerja ini dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Aset manusia dalam perusahaan yakni karyawan, dituntut untuk mampu berkinerja yang baik dan terus meningkatkan kinerja mereka. Peningkatan kinerja ataupun produktivitas karyawan menuntut adanya kompetensi yang baik dari karyawan tersebut. Kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kreativitas dan inovasi yang akan meningkatkan kepada kinerja atau produktivitas karyawan (Thawil & Sari, 2018). Kompetensi yang mampu meningkatkan kinerja unggul ini meliputi keahlian, keterampilan dan juga pengetahuan serta sikap yang semestinya sesuai dengan bidang masing-masing pekerjaan yang terdapat dalam organisasi.

Hasil dari pengamatan awal menunjukkan kinerja karyawan PT Meiko Ekspres yang sudah baik. Oleh karena itu peneliti tergerak untuk menguji apakah yang menjadi faktor kinerja yang baik tersebut. Hasil pengamatan memperlihatkan bahwa kompetensi karyawan dirasa oleh bagian sumber daya manusia cukup memuaskan. Hal ini tentunya akan memperlihatkan kinerja yang baik, karena kompetensi merupakan salah satu faktor yang bisa memprediksi kinerja seseorang (Moeheriono, 2014). Semakin kompeten karyawan berarti semakin berkeahlian, berketrampilan dan berpengetahuan maka kinerjanya pun juga akan semakin baik dan semakin tinggi pula (Mulyasari, 2018). Penelitian ini memberikan kontribusi pada dukungan literatur dan juga dukungan keadaan di lapangan dengan menguji pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Hasil wawancara awal dengan sekitar 22 karyawan menunjukkan bahwa kompensasi di PT Meiko Ekspres dirasakan sudah cukup. Seperti halnya penelitian yang mengungkapkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah dari faktor kompensasi yang diterima (Trisna & Guridno, 2021). Dalam literatur sumber daya manusia dijelaskan bahwa kompensasi merupakan alat untuk menarik para pekerja bekerja di perusahaan dan mempertahankan para pegawai yang direkrut untuk tidak keluar (Sutrisno, 2017). Dan tentunya sistem kompensasi yang baik dari manajemen sangat memiliki dampak terhadap kinerja karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Seperti yang dikatakan Gaol (2014) bahwa “kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang di berikanya untuk organisasi”. Maka dari itu peneliti menguji apakah pemberian kompensasi yang dirasa sudah cukup memadai bagi beberapa

karyawan memang menjadi faktor kinerja yang baik.

Berbicara mengenai kompetensi yang baik melibatkan adanya pengembangan ketrampilan, keahlian dan pengetahuan. Hal ini merupakan bagian peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kemampuan, ketrampilan, keahlian dan pengetahuan tak bisa dipungkiri pastinya dengan adanya pelatihan. Perusahaan perlu mengadakan pelatihan dan pendidikan serta pengembangan bagi karyawannya. Hasil wawancara awal, karyawan menyebutkan bahwa perusahaan sering mengadakan pelatihan. Hal ini menarik peneliti untuk membuktikan dengan pelatihan yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa kajian juga telah membuktikan hal ini bahwa pelatihan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Anggereni, 2019; Subroto, 2018).

Beberapa karyawan menyatakan bahwa kedisiplinan sangat diterapkan di perusahaan ini. Peneliti tertarik untuk menguji kedisiplinan yang ketat yang diterapkan perusahaan memang berpengaruh terhadap kinerja yang baik tersebut. Selain dari kompetensi, kompensasi, dan juga pelatihan, disiplin kerja sangat diperlukan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan kepatuhan dan ketaatan akan peraturan-peraturan yang berlaku, menghormati dan mampu menjalankan dan tidak mengelak dari sanksi yang ada ketika melanggarnya (Hasibuan, 2017). Peningkatan kedisiplinan kerja karyawan akan merangsang peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik, karena kedisiplinan mampu meningkatkan kewaspadaan dan tanggung jawab pegawai akan tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik (Nopitasari & Krisnandy, 2018). Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan membangun produktivitas karyawan sehingga dapat memiliki kinerja yang lebih baik (Sunarsi, 2018) serta kedisiplinan dapat meminimalkan karyawan berbuat atau melakukan tindakan-tindakan kontraproduktif yang dapat merugikan perusahaan (Luthans, 2011).

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian kompetensi, kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Mekko Ekspres. Penelitian berkontribusi dengan memberikan pembuktian bahwa kompetensi karyawan yang baik, pemberian kompensasi yang baik, peningkatan pelatihan dan disiplin kerja akan memacu pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan memberikan dukungan pada literatur yang sumber daya manusia.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) sering juga diukur dengan produktivitas kerja merupakan bagian tujuan utama dari keinginan perusahaan dalam tingkatan pegawai. Kinerja sering didefinisikan sebagai pencapaian kerja

karyawan yang meliputi baik kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kompetensi, kompensasi, pelatihan dan juga kedisiplinan.

Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suhartini (2015) menyatakan kompetensi meliputi ketrampilan dan keahlian serta pengetahuan seseorang karyawan yang mencirikan tingkat profesionalnya seseorang dalam bidang pekerjaannya tersebut. Seorang karyawan dikatakan berkompeten bila memenuhi standar ketrampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan ketentuan pada suatu perusahaan tersebut. Maka dari itu kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan kompetensi yang dimiliki karyawan mampu menghasilkan hasil kerja yang diinginkan oleh perusahaan tersebut yang sesuai dengan kedudukan atau jabatan serta tanggung jawabnya.

Hal tersebut telah dibuktikan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Daly (2015), dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang meningkatkan kompetensi karyawannya akan mengambil keuntungan dengan meningkatnya kinerja karyawan (Krisnandi dan Saputra, 2021; Sugiono dan Ulfa, 2021; Yanti dan Mursidi, 2021).

H₁: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Meiko Ekspres.

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mondy (2014) menyatakan bahwa kompensasi dapat berupa moneter (gaji, bonus, tunjangan, insentif) dan non moneter (tunjangan yang bukan berupa uang, insentif yang bukan berupa uang) yang merupakan balas jasa kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Jika dalam pemberian kompensasi dilakukan secara adil dan merata sesuai dengan pencapaian yang dilakukan, maka karyawan tersebut akan merasa dihargai tersebut sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan.

Seperti yang dikatakan Gaol (2014; 310) bahwa “kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi”. Hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Arifudin (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Global Media. Begitu pula beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja karyawan (Arifudin, 2019; Dwianto, Purnamasari, dan Tukini, 2019; Trisna dan Guridno, 2018)

H₂: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Meiko Ekspres.

Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa “pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan untuk mendukung pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja yang ditentukan”. Pelatihan merupakan usaha manajemen perusahaan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan ketika perusahaan mengupayakan peningkatan pelatihan kepada karyawannya (Sugiono dan Ulfa, 2021). Dengan pelatihan karyawan akan menjadi lebih tahu, terampil dan percaya diri dalam mengerjakan tugasnya. Keterkaitan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan juga dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Kosdianti dan Sunardi (2021) dalam hasil penelitiannya yang menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang.

H₃: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Meiko Ekspres.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

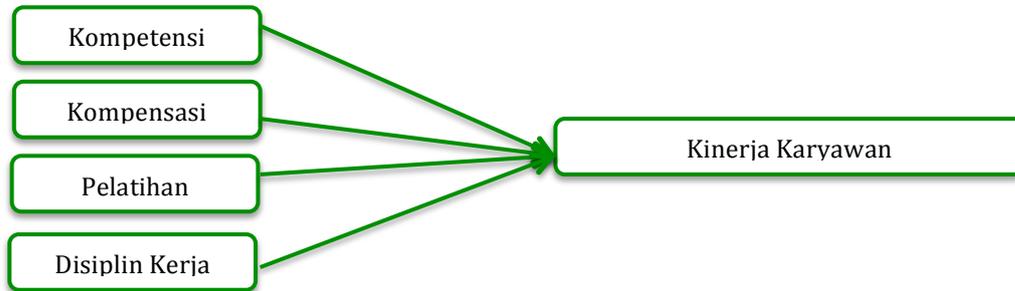
Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi menunjukkan tanggung jawab yang besar dalam penyelesaian tugas-tugasnya meskipun tidak adanya pengawasan dari atasan. Oleh karena itu kedisiplinan perlu dipupuk dan dibudayakan. Seorang karyawan yang disiplin akan menghormati dan patuh serta taat pada peraturan yang ada. Begitupula seorang karyawan yang disiplin berani menanggung sanksi apabila melanggar peraturan. Maka dari itu kedisiplinan membentuk tanggung jawab, yang mana perusahaan perlu perhatikan karena hal ini akan mengarahkan pada peningkatan kinerja karyawan dan berujung kinerja perusahaan yang merupakan tujuan perusahaan. Hal ini pun diperkuat dengan pendapat Sinambela (2017) bahwa disiplin kerja adalah “kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nopitasari dan Krisnandi (2018) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Di SD An-Nahdhah Kota Batam. Peningkatan kedisiplinan akan membawa keteraturan dan peningkatan kinerja karyawan (Sugiono dan Vitaloka, 2019; Suharsi, 2018).

H₄: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Meiko Ekspres.

Model Penelitian

Pengembangan hipotesis di atas apabila digambarkan sebagai model penelitian maka akan terlihat seperti pada gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber peneliti

METODOLOGI

Sumber dan Jenis Data

Pengukuran sampel didasarkan pada kecukupan sampel sesuai dengan *rule of thumb* Roscoe (Sekaran dan Bougie, 2017), hal ini dikarenakan keterbatasan peneliti dalam mencapai keseluruhan responden sesuai dengan sampling frame dikarenakan keadaan masa pandemi. Kecukupan sampel untuk penelitian sosial yang baik di antara 30-500. Maka dari itu sampel 96 responden sudah dirasa cukup oleh peneliti. Pengambilan sampel dari 96 responden dengan cara *incidental sampling*. Kuesioner disebar atau diberikan kepada karyawan PT. Meiko Ekspres sedapatnya atau seketemunya peneliti saat berkunjung ke perusahaan.

Pengukuran Variabel

Kompetensi adalah kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan sikap seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat (Sutrisno, 2017). Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan berdasarkan perjanjian dan komitmen yang sudah ditetapkan bersama. Kompensasi diukur dengan skala likert 1, 2, 3, 4, dan 5. Berisikan pernyataan dengan indikator gaji pokok, insentif, tunjangan, dan fasilitas dari Simamora (2015).

Pelatihan adalah pengajaran keahlian dan pengetahuan kepada karyawan dengan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang sudah ditentukan. Pelatihan diukur dengan indikator infrastruktur, peserta, materi, metode, tujuan dan sasaran. Sedangkan disiplin kerja diukur dengan indikator Taat terhadap aturan waktu, taat terhadap

peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan (Sutrisno, 2017). Kinerja karyawan diukur dengan indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian Simamora (2015).. Semua variabel menggunakan kuesioner skala likert 1 sampai dengan 5 yang menjawab tingkat persetujuan.

Metode Analisis

Metode analisis dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Meiko Ekspres. Regresi berganda dilakukan dengan dibantu alat SPSS versi 26. Sebelum pengujian regresi linier berganda, uji instrumen dilaksanakan dan dilanjutkan dengan uji asumsi, deskriptif dan korelasi.

HASIL

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil Uji Validitas dengan Confirmatory Factor Analysis menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dari kuesioner memiliki nilai *loading factor* di atas 0,5 sehingga dinyatakan valid. Hasil uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel di atas 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi dilakukan ketika melakukan uji regresi berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS. Pengujian ini memastikan bahwa syarat untuk regresi berganda dengan SPSS terpenuhi yaitu data harus berdistribusi normal, terbebas dari heterokedastisitas dan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Data dalam penelitian ini menunjukkan data berdistribusi normal yang ditunjukkan dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,088 yang mana lebih besar dari batas 0,05. Data juga tidak terkena multikolinieritas karena semua variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, Sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasil pengujian heterokedastisitas didapat pengaruh antara nilai semua variabel independent dengan variabel terikat nilai absolute residualnya menghasilkan nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model.

Analisis Regresi Linear Berganda

Sebelum memberikan hasil uji t, maka perlu dilihat kelayakan model penelitian ini terlebih dahulu. Kelayakan model baik tidaknya dilihat pada hasil nilai F. Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS, didapatkan F Sig pada (0,000), <(0,05). Hal ini berarti model merupakan model yang baik. Dan didapatkan

nilai F sebesar 22,132.

Hasil pada tabel 1, terlihat bahwa angka koefisien besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,437. Hasil statistik tersebut berarti kemampuan variabel kualitas produk dan citra merek sebagai variabel bebas mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikat yaitu variabel kepercayaan pelanggan sebesar 43,7%. Sedangkan sisanya sebesar 56,3% diterangkan oleh faktor-faktor maupun variabel lain selain kualitas produk dan citra merek diluar model regresi yang dianalisis.

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B unstandardized	B standardized	t	Sig
(Constant)	10.052		5.385	.000
Kompetensi	.172	.524	7.115	.000
Kompensasi	.118	.148	1.989	.049
Pelatihan	.098	.155	2.074	.040
Disiplin Kerja	.238	.225	3.063	.003
R²			.437	
F			22.132	.000 ^b

Sumber: Output SPSS. Data diolah 2021.

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa kompetensi, kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Meiko Ekspres. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan nilai $t = 7,115$ dan sig pada tingkat 0,000 di bawah batas tingkat probabilitas error yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Hal ini memberikan arti bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 1 didukung oleh data. Pengaruh positif ini diartikan jika kompetensi kearah yang positif dalam diri karyawan semakin ditingkatkan, maka besar kemungkinan akan dapat membuat kinerja karyawan PT. Meiko Ekspres meningkat. Pengaruh kompetensi memberikan kontribusi paling besar dalam penelitian ini di antara variabel bebas yang lain dengan nilai $b = 0,524$

Hipotesis 2 didukung. Tabel 1 menunjukkan bahwa hipotesis yang memiliki arti peningkatan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan terbukti dengan nilai signifikan lebih kecil dari batas probabilitas tingkat error yang dipergunakan yaitu ($0,049 < 0,05$). Yang diartikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 1,989. Meskipun begitu tingkat kompensasi memberikan kontribusi paling kecil dibandingkan ke empat variabel bebas lainnya dengan nilai b standardize=0,148.

Hipotesis 3, karyawan yang semakin dilatih atau diberikan pelatihan maka kinerjanya akan meningkat, diterima. Hasil analisis ditemukan bahwa nilai signifikansi adalah ($0,040 < 0,05$) yang artinya pelatihan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif ini berarti jika pelatihan bagi karyawan terus dilakukan dan ditingkatkan secara berkelanjutan dan berkesinambungan, maka besar kemungkinan akan membuat kinerja karyawan PT. Meiko Ekspres lebih meningkat.

Pengujian hipotesis disiplin kerja terhadap kinerja pada analisis penelitian ini (hipotesis 4) didapat hasil nilai probabilitas error sebesar 0,003 hal ini lebih kecil dari yang disyaratkan dalam penelitian ini yaitu 0,05, berarti berpengaruh signifikan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi kedua terbesar setelah kompetensi. Temuan ini mendukung semua hipotesis penelitian yang diajukan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini serupa dengan hasil dari penelitian yang dilakukan Hamlan Daly (2015), yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik kinerja yang meningkat apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang semakin lebih baik atau ditingkatkan (Ainanur dan Tirtayasa, 2018).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang menunjukkan adanya pengaruh positif mengindikasikan jika pemberian kompensasi yang diberikan semakin ditingkatkan maka dapat memotivasi karyawan kearah yang positif yaitu peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu, yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan (Arifudin, 2019; Dwianto, Purnamasari, Tukini, 2019).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini seperti dalam kesamaan teori, bahwa "Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar", (Hasibuan, 2017). Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian-penelitian terdahulu yang lain yang mengungkapkan bukti hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan (Anggereni, 2019; Kosdianti dan Sunardi, 2021)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh positif ini mengindikasikan jika prosedur kedisiplinan pada karyawan dilaksanakan dengan baik, ketat serta mengimplementasikan standar kedisiplinan dalam setiap melakukan pekerjaannya maka besar

kemungkinan akan dapat membuat tercapainya tujuan bersama serta meningkatnya kinerja karyawan PT. Meiko Ekspres. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya Sugiono dan Vitaloka (2019) bahwa peningkatan kedisiplinan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang terbiasa disiplin lebih bertanggung jawab dalam penyelesaian tugasnya. Hal ini juga diungkapkan dalam (Sari, 2017) bahwa untuk membuat organisasi yang tangguh memerlukan karyawan yang kompeten dan dengan peningkatan budaya yang baik seperti kedisiplinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Meiko Ekspres.

Implikasi Penelitian

Implikasi bagi perusahaan yaitu maka PT. Meiko Ekspres hendaknya dapat membantu meningkatkan minat karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan memberikan fasilitas yang menunjang dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Kontribusi paling besar pada peningkatan kinerja karyawan PT. Meiko Ekspres adalah kompetensi. Perusahaan harus mampu mempertahankan dan terus meningkatkan kompetensi karyawannya, karena hal ini berarti peningkatan kinerja karyawan yang akan membawa pada peningkatan kinerja organisasi. Peningkatan ataupun memilih dan merekrut dari awal pegawai yang memiliki kompetensi yang unggul. Penerapannya perusahaan perlu memberikan standar yang unggul dalam perekrutan dan penyeleksian karyawan. Begitu pula bisa dilakukan pendidikan pelatihan dan memberikan magang serta orientasi.

Selain kompetensi kontribusi kedua adalah kedisiplinan. Terkait dengan disiplin kerja PT. Meiko Ekspres, hendaknya pimpinan dan seluruh karyawan dapat mempertahankan dan melaksanakan peraturan yang dimiliki oleh perusahaan. Selain itu, pihak manajemen perlu melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan terutama dalam hal absensi karyawan yang dapat dilakukan menggunakan berbagai metode yang lebih modern.

Terkait dengan pelatihan PT. Meiko Ekspres, pihak manajemen disarankan untuk dapat memperhatikan materi pelatihan yang akan disampaikan kepada karyawan serta memilih instruktur pelatihan yang dapat menguasai materi sehingga dapat membuat pelatihan lebih menarik dan mudah dipahami oleh karyawan. Peningkatan kompensasi hanya memberikan kontribusi paling kecil sehingga perusahaan cukup dengan memberikan dan mengamati tunjangan, bonus, dan hadiah yang mana yang dirasa tepat.

Keterbatasan Penelitian dan Saran

Penelitian ini mengambil sampel dari populasi yang diketahui dengan cara *incidental sampling*, yang mana menjadi keterbatasan dalam penelitian ini. Penelitian ke depan diharapkan mempergunakan teknik pengukuran dan pengambilan sampel dengan cara *probability sampling* untuk bisa mendapatkan perwakilan sesuai dengan *sampling frame* dan memberikan manfaat penggunaan pengambilan sampel. Penelitian ini hanya di satu perusahaan yaitu PT. Meiko Ekspres, sehingga interpretasi hasil juga sangat terbatas. Penelitian ke depan sebaiknya mempergunakan beberapa perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1). <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2234>
- Anggereni, N. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606-615. <http://dx.doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190.
- Ariyati, Y. & Sahputra, R. (2020). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SDS An- Nahdhah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(1), 67-79. <https://doi.org/10.33373/bening.v7i1.2371>
- Daly, H. (2015). Pengaruh kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1), 84-94. Retrieved from <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/4250>
- Dwianto, A., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Gaol, C. H. R. (2014). *A to Z Human capital (manajemen sumber daya manusia) konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik dan bisnis*. PT. Gramedia.
- Hasibuan, S. P. M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13-26. <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141-150. <http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior an evidence based approach* (12 ed.). McGrawwHill Companies, Inc.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (Edisi Revisi). PT Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R. W. (2014). *Human resource management* (13th Edition). Cengage Learning.
- Mulyasari, I. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Management Review*, 2(2). <http://dx.doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>

- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1). <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.511>
- Sari, S. R. (2017). Organizational ambidexterity: Ketanggguhan yang dibutuhkan untuk keberlangsungan kinerja organisasi masa depan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 2(3), 433-438. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/235155618.pdf>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research methods for business*. Wiley.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sinambela, P. L. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1).
- Sugiono, E., & Ulfa, A. (2021). The effect of competency, emotional intelligence, education and training on employee performance mediated by organizational commitment at PT. mitra kualitas utama Jakarta, *Academy of Strategic Management Journal*, 20(6).
- Sugiono, E., & Vitaloka, D. S. (2019). Analysis the effect of work stress, work discipline and turnover intention on employees performance mediated by job satisfaction at PT. Epson Indonesia, Jakarta. *International journal of scientific & technology research*, 8(12). Retrieved from <http://www.ijstr.org/research-paper-publishing.php?month=dec2019>
- Suhartini, E. (2015). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi perbandingan antara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah dan Hukum UINAM). *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 2(1), 61-78. <https://doi.org/10.24252/minds.v2i1.4633>
- Sunarsi. D. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi suwarna bumi. *Jurnal SeMaRaK : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1(1). <http://dx.doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Thawil, S. M., & Sari, S. R. (2018). Kesuksesan implementasi inovasi organisasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(2), 175-182.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127-140.
- Yanti, D. A., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23 - 34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>

© Herry Krisnandi, Widya Anggita Sari (2022).

This article is licensed under a [CC BY 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

First publication right: Oikonomia: Jurnal Manajemen

How to cite

Krisnandi, H., & Sari, W. A. (2022). Peningkatan kinerja karyawan PT. Meiko Ekspres melalui kompetensi, kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 18(1), 15-26 . <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v18i1.1577>