

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Ja'far Ubaidillah¹, Pompong B. Setiadi², Sri Rahayu³

^{1,2,3}STIE Mahardika, Jl. Ahmad Yani No.86, Ketintang, Kec. Gayungan, Kota SBY, Jawa Timur
jafar96ubaid@gmail.com

Abstract

This study examines and examines the effect of competence, training, and work discipline on employee performance at PT. Eletrindo Prosperous Partners. This research is a quantitative research. The sample in this study were 32 people who were taken using simple random sampling technique from a total population of 35 people who were permanent employees at PT. Eletrindo Prosperous Partners. Data collection methods used include interviews, questionnaires, observation, and literature study. The analytical tool used is multiple linear regression. The results showed that the variables of competence, training and discipline had a significant effect both simultaneously and partially on the performance of employees at PT. Eletrindo Prosperous Partners. The work discipline variable has the most dominant effect on performance variables. Competency, training, and work discipline variables have an overall effect of 46.5%, while 53.5% are influenced by other variables. Suggestions for PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo to maintain and further improve competence, training and work discipline because it has a significant influence in improving employee performance. These three variables should be increased so as to improve optimal employee performance.

Keywords: Competence, Training, Work Discipline, Performance

Abstrak

Penelitian ini mengkaji dan menguji pengaruh kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang yang diambil menggunakan teknik simple random sampling dari jumlah populasi sebesar 35 orang yang berstatus karyawan tetap pada PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo. Metode pengumpulan data yang digunakan data antara lain melalui wawancara, kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pelatihan, dan disiplin berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo. Variabel disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja. Variabel kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara keseluruhan sebesar 46,5%, sedangkan 53,5% dipengaruhi variabel lain. Saran untuk PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja karena memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga variabel ini hendaknya dilakukan peningkatan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.

Kata Kunci: Kompetensi, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja

Copyright (c) 2023 Muhammad Ja'far Ubaidillah, Pompong B. Setiadi, Sri Rahayu

✉ Corresponding author: Muhammad Ja'far Ubaidillah

Email Address: jafar96ubaid@gmail.com (Jl. Ahmad Yani No.86, Ketintang, Kec. Gayungan, Kota SBY, Jawa Timur)

Received 20 February 2023, Accepted 27 February 2023, Published 28 February 2023

PENDAHULUAN

Revolusi industri yang dimulai pada periode tahun 1750 sampai dengan 1850, sejak mesin uap ditemukan, menyebabkan terjadinya perubahan besar di bidang pertanian, manufaktur, pertambangan, transportasi, dan teknologi. Dampak di bidang ekonomi antara lain produksi barang melimpah dan harga barang yang murah, perdagangan semakin berkembang, dan transportasi semakin lancar. Selain itu, dampak lainnya adalah perubahan cara mengelola sumber daya manusia karena penyerapan tenaga

kerja manusia oleh berbagai industri saat itu juga tidak sedikit.

Revolusi industri kedua yang dikenal juga dengan revolusi teknologi dimulai pada tahun 1900-an, yaitu sejak ditemukannya tenaga listrik, sehingga mesin-mesin yang menggunakan mesin uap mulai digantikan dengan tenaga listrik. Pada masa ini juga tercipta lini produksi atau assembly line yang menggunakan ban berjalan atau conveyor belt. Penggunaan tenaga listrik, assembly line, dan conveyor belt tersebut mampu menurunkan waktu dan biaya produksi secara drastis sehingga harga barang-barang semakin terjangkau.

Revolusi industri ketiga yang dikenal juga dengan revolusi digital dimulai pada akhir abad 20 (sekitar tahun 1970 atau 1990) yaitu sejak ditemukannya berbagai komponen elektronika seperti transistor, IC chips yang digunakan untuk mengembangkan mesin yang tidak memerlukan operator manusia. Pada masa ini juga ditemukan komputer serta perangkat lunak yang mendukung perangkat keras elektronik. Berbagai macam mesin diciptakan dalam berbagai bentuk dan fungsi seperti manusia. Komputer berfungsi sebagai otak dan robot berfungsi sebagai tangan. Pada periode ini juga terjadi perubahan data, dari data analog menjadi data digital.

Revolusi industri keempat dimulai pada abad 21 (sekitar tahun 2011) yaitu dengan adanya revolusi internet yang bukan hanya berfungsi sebagai mesin pencari, namun memiliki kemampuan menciptakan jaringan yang menghubungkan komunikasi antar manusia dan alat/perangkat secara cerdas. Revolusi industri keempat merupakan lompatan yang besar di bidang industri dimana penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dimanfaatkan secara optimal. Hal ini mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menekan biaya produksi, meminimalkan kesalahan kerja, dan meningkatkan kualitas produk yang pada akhirnya menghasilkan barang yang berkualitas dengan harga terjangkau.

Hadirnya revolusi industri keempat (4.0) akan membawa banyak perubahan dalam berbagai aspek kehidupan manusia dengan berbagai resiko dan konsekuensinya, salah satunya ada kekhawatiran akan berkurangnya peran sumber daya manusia karena digantikan oleh mesin atau robot. Namun ada juga yang berpendapat bahwa revolusi industri tidak akan mengurangi tenaga kerja tapi justru sebaliknya, dengan persiapan peningkatan keterampilan sumber daya manusia, akan memberikan peluang lebih besar dalam penyerapan tenaga kerja.

Pemerintah Indonesia telah mengantisipasi secara dini terkait revolusi industri 4.0 dengan menyusun peta jalan (road map) dan strategi dalam menyongsong era digital, Making Indonesia 4.0, dimana salah satu program prioritasnya adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia karena kualitas sumber daya manusia menjadi kunci/faktor penting dalam menghadapi revolusi industri 4.0. Penguasaan teknologi dan pembangunan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan agar sesuai dengan kebutuhan revolusi industri 4.0 sehingga kita mempunyai daya saing yang lebih kuat. Revolusi industri 4.0 selain meningkatkan produktivitas, juga bisa membuka lapangan kerja baru, serta membuka pasar hingga ke luar negeri. Dengan terbukanya pasar hingga ke luar negeri akan memacu perdagangan internasional sehingga dapat meningkatkan produk domestik bruto dan

menambah devisa negara.

Selama lebih dari 25 tahun, PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo telah mengembangkan solusi sistem otomasi untuk membantu pelanggan mencapai efisiensi dan efektivitas yang tinggi dalam proses manufaktur. PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo menjadi salah satu mitra yang dipercaya oleh perusahaan lokal dan global di berbagai industri seperti produk konsumen, industri tembakau, perusahaan pengemasan, makanan dan minuman, farmasi, manufaktur industry dan sebagainya. Dengan pengalaman yang memadai dalam industri otomasi, PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo adalah salah satu pilihan utama dan terbaik untuk mendukung kebutuhan otomasi pelanggan. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo didukung oleh SDM yang tangguh, profesional dan berkompentensi berjumlah 35 orang karyawan tetap dengan komposisi karyawan laki-laki 25 orang dan perempuan 10 orang.

Dalam pandangan manajemen modern sekarang ini, manusia tidak lagi hanya diposisikan sekedar sebagai sumber daya utama dalam organisasi, tetapi sudah lebih dari itu, yakni bahwa manusia itu sudah menjadi asset organisasi di masa depan atau yang lebih populer dikenal dengan konsep human capital. Apabila organisasi memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, berkualitas, berkomitmen, dan berintegritas yang baik dipastikan organisasi tersebut dapat berkembang dengan pesat (Sinambela, 2017:168).

Pencapaian suatu organisasi dalam mencapai target yang ditentukan sedikit banyak dipengaruhi oleh kualitas kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan tersebut tentunya dipengaruhi berbagai hal misalnya kompetensi, pelatihan, disiplin kerja, kesejahteraan, motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan berbagai faktor lain.

Menurut Sinambela (2017:167) pelatihan membantu para karyawan dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang. Para ahli manajemen mengakui bahwa pelatihan strategis yang signifikan menumbuhkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat, dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan kinerja kelompok atau bagian, sedangkan kinerja bagian yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja organisasi.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini, apabila ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Meskipun demikian, ada kemungkinan terdapat hubungan timbal

balik diantaranya ketika paradigma bisa dibalik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, tetapi justru disiplin kerjalah yang berkontribusi pada kinerja. Disadari bahwa banyak variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan, tetapi salah satu faktor penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja (Sinambela, 2017:332-333).

METODE

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo yang berjumlah 32 karyawan. Metode pengambilan sampel yang diterapkan pada penelitian ini adalah Teknik simple random sampling ini merupakan salah satu teknik probability sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016:82).

Kuesioner menjadi media dalam mengumpulkan data pada penelitian ini. Kuesioner berisi pernyataan yang tertuang pada formulir penelitian, yang selanjutnya dijawab oleh responden dengan tema terkait kompetensi, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja. Pada penelitian ini menggunakan skala likert dalam mengukur nilai hasil responden. Skala likert berfungsi untuk mengukur pendapat, persepsi ataupun sikap seseorang tentang fenomena sosial (Alimuddin dan Artiyany, 2022). Model analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y adalah variabel dependen atau terikat yaitu variabel kinerja, variabel independen atau variabel bebas terdiri dari variabel kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja. Pengolahan data dengan regresi linear berganda menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) IBM Versi 26*.

Tahapan pertama yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji validitas untuk menguji tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data jika digunakan berulang.

Tahap kedua yaitu uji asumsi klasik dengan tujuan menguji keterkaitan variabel bebas terhadap variabel terikat. Tahap uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas untuk mengetahui data terdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya kemiripan antar variabel independen, uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

Tahap ketiga yaitu uji analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang diterapkan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, lalu melakukan uji determinasi untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variasi (naik/turunnya) variabel terikat, dilanjutkan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

secara parsial, dan terakhir uji F untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan variabel terikat secara simultan.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	-6,065	9,191		-0,660	0,515
Kompetensi (X1)	0,572	0,164	0,475	3,488	0,002
Pelatihan (X2)	0,911	0,222	0,547	4,108	0,000
Disiplin Kerja (X3)	0,762	0,240	0,436	3,180	0,004

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 1 menyajikan hasil regresi linier berganda dengan persamaan matematis dalam penelitian sebagai berikut

$$Y = -6,065 + 0,572 (X1) + 0,911 (X2) + 0,762 (X3)$$

1. Nilai konstanta sebesar -6,065, yaitu variabel kompetensi (X1), pelatihan (X2), dan disiplin kerja (X3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo akan menurun 6,065.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X1) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,572 berarti jika kompetensi mengalami peningkatan sebesar satu satuan dan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka kinerja karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo akan meningkat sebesar 0,572.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X2) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,911 berarti jika pelatihan meningkat sebesar satu satuan dan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka kinerja karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo akan meningkat sebesar 0,911.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X3) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,762 berarti jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka kinerja karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo akan meningkat sebesar 0,762.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R-Square
1	0,719	0,517	0,465

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 2 menguraikan bahwa Adjusted R-Square sebesar 0,465 adalah proporsi pengaruh variabel X1 (kompetensi), variabel X2 (pelatihan) dan X3 (disiplin kerja) terhadap variabel kinerja (Y),

sehingga dapat disimpulkan, kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja sebesar 46,5%, sedangkan sisanya sebesar 53,5 % merupakan proporsi pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t berfungsi untuk menguji pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t (parsial) adalah jika nilai Sig < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, dan jika nilai Sig > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, nilai t-hitung untuk variabel kompetensi (X1) adalah 3,488 dengan hasil signifikansinya 0,002 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t-hitung dengan t-tabel (t-tabel $\alpha=0,05$, $df=28$) didapat t-hitung 3,488 lebih besar dari t-tabel 2,048 ($3,488 > 2,048$), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo dapat terbukti dan H1 diterima. Hasil uji t-hitung untuk variabel pelatihan (X2) adalah 4,108 dengan hasil signifikansinya 0,000 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t-hitung dengan t-tabel (t-tabel $\alpha=0,05$, $df=28$) diperoleh t-hitung 4,108 lebih besar dari t-tabel 2,048 ($4,108 > 2,048$), maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan variabel pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo dapat terbukti dan H1 diterima.

Selanjutnya perhitungan nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja (X3) adalah 3,180 dengan hasil signifikansinya 0,004 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t-hitung dengan t-tabel (t-tabel $\alpha=0,05$, $df=28$) diperoleh t-hitung 3,180 lebih besar daripada t-tabel ($3,180 > 2,048$), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo dapat terbukti dan H1 diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	F	Sig.
Regression	122,988	3	9,981	0,000
Residual	115,012	28		
Total	238,000	31		

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 3 menunjukkan hasil perhitungan statistik menunjukkan F-hitung = 9,981 dengan signifikansi 0,000 sedangkan F-tabel = 2,92 menggunakan taraf signifikansi 0,05. Maka F-hitung > F-tabel ($9,981 > 2,92$) dan nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo dapat terbukti dan H1 diterima.

Diskusi

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan

Koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar 0,572 menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki hasil signifikan sehingga H1 yaitu terdapat pengaruh signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo diterima. Hasil penelitian ini searah dengan referensi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdi dan Wahid (2018) yang menerangkan apabila karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian K.D. Krisnawati dan I.W. Bagia (2021) yang meneliti pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sapta Prima Cargo, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo. Hal ini tentu memberikan arti jika kompetensi kerja yang dimiliki semakin tinggi maka akan sangat berperan positif dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

Koefisien regresi variabel pelatihan (X2) adalah sebesar 0,911 yang menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) memiliki hasil signifikan sehingga H1 yaitu terdapat pengaruh signifikan variabel pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Leny Evanita (2013) yang meneliti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah pelatihan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Khairul Akhir Lubis (2008) yang meneliti tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Sejalan dengan itu hasil penelitian Hasan, Mahdi J.M. et al. (2017) yang meneliti pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank-Bank di Yordania, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,762 menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) memiliki hasil signifikan, sehingga H1 yaitu terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Martha Sambira (2017) yang meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Penghubung Buton, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil

penelitian Leny Evanita (2013) yang meneliti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan mengenai pengaruh kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo. Secara parsial masing-masing variabel kompetensi, pelatihan, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo. Berdasar hasil analisis juga menunjukkan variabel kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, sehingga saran yang dapat diuraikan diantaranya diperlukan peningkatan kompetensi karyawan dengan diberikan pelatihan rutin, pelatihan berkelanjutan, kegiatan ini tidak hanya bertujuan memberikan pelatihan terhadap karyawan, namun juga akan meningkatkan kompetensi masing-masing karyawan, program pembinaan kedisiplinan dan penggunaan aplikasi absensi telah berjalan dengan baik sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi, hal tersebut dapat ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin meningkat. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan tema yang sama yaitu mengenai pengaruh kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat memilih populasi maupun sampel yang besar lagi sehingga dapat teruji keandalannya, juga dapat dengan menambahkan variabel lain diluar variabel yang telah diteliti pada penelitian ini.

REFERENSI

- Abdi, N dan Wahid, M. 2018. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 1. No. 1 (hlm 68).
- Alimuddin, M. I., & Artiyany, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *Al-Buhuts*, 18(1), 139-150
- Evanita, Leny. (2013). *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping*. Universitas Esa Unggul, Tesis, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2015). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Cetakan Keempat, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Gordon, Anderson, (1992). *Managing Performance Appraisal System*. UK. Strathclyde Business School.
- Hasan, Mahdi. J. M., Altarawneh, Dr. Samar. S., Sarayreh, Aktham. A.A, Prof. (2017). The Effect of Training on Employees Performance of Commercial Banks in Jordan. *International Journal of Information Technology and Business Management*, Vol. 59, No. 1.

- Hasibuan, Malayu S.P., Drs., H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan kedua puluh, PT Bumi Aksara.
- Krisnawati, K. D. dan I. W. Bagia. 2021. "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Manajemen. Vol 7. No. 1 (hlm 29).
- Lubis, Khairul Akhir. (2008). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Universitas Sumatera Utara, Tesis, Medan.
- Mulyadi, S.E., M.M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Cetakan Kedua, Penerbit IN Media, Bogor.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, Prof., Dr., H., M.B.A., dan Sagala, Ella Jauvani, S. Psi., M.Sc. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua, Cetakan Keempat, Rajawali Pers, Jakarta.
- Ruky. Achmad.S., (2006). Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. Hal.103.
- Sambira, Martha. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung Buton. Universitas Halu Oleo, Tesis, Kendari.
- Sinambela, Lijan Poltak, Prof., Dr. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Cetakan Kedua, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sodikin, Dickdick, S.E., M.M., M.B.A., Permana, Djaka, Drs., M.Si., Ph.d., dan Adia, Suhenda, M.Ed. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono, Prof. Dr. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-23, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sukarna, Drs. (2011). Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan Ke-II, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Suparyadi, Prof., Dr., H., S.IP., M.M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Edisi I, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.